

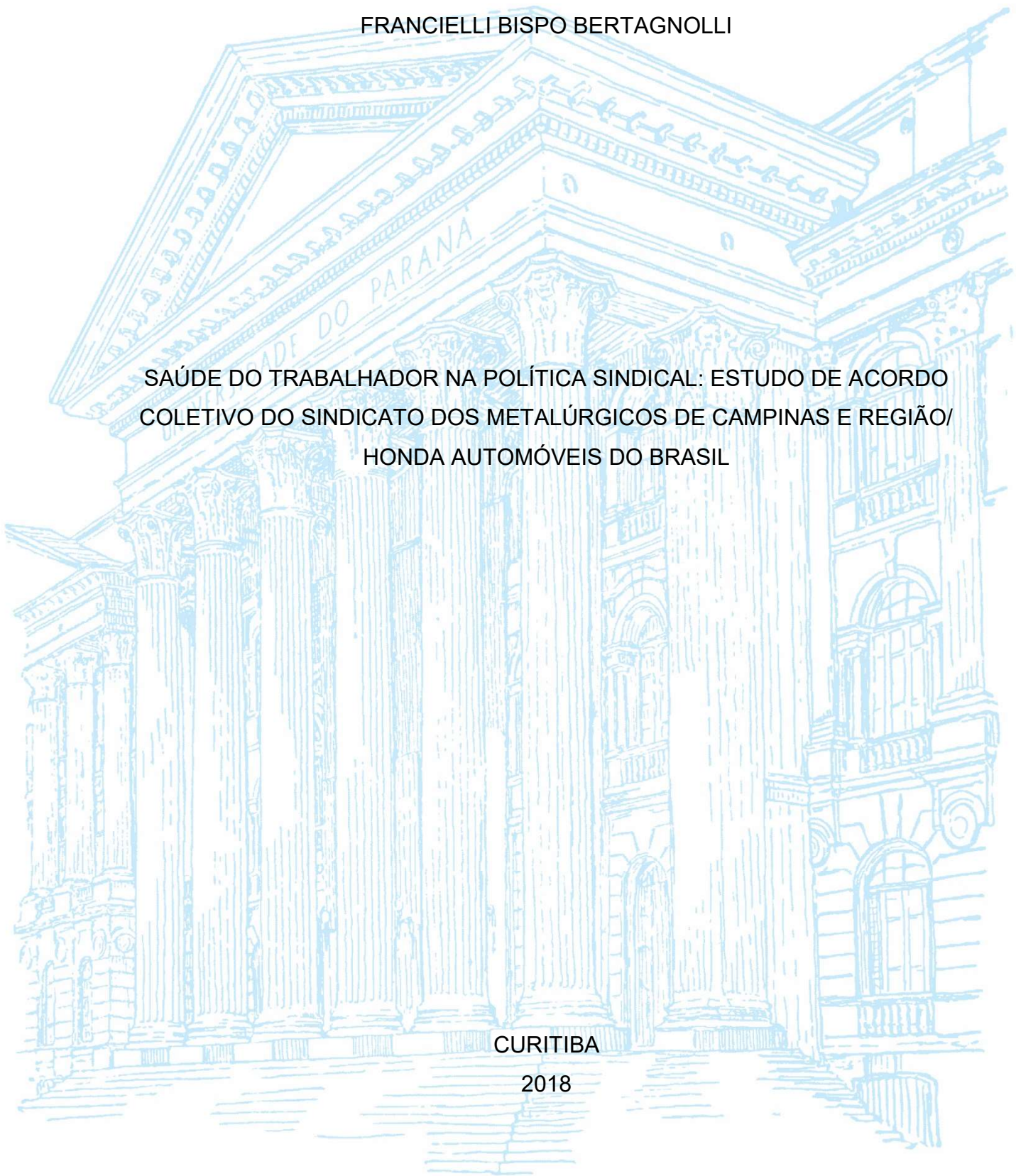
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FRANCIELLI BISPO BERTAGNOLLI

SAÚDE DO TRABALHADOR NA POLÍTICA SINDICAL: ESTUDO DE ACORDO  
COLETIVO DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO/  
HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL

CURITIBA

2018



FRANCIELLI BISPO BERTAGNOLLI

SAÚDE DO TRABALHADOR NA POLÍTICA SINDICAL: ESTUDO DE ACORDO  
COLETIVO DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO/  
HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL

Monografia apresentada ao curso de Direito, Setor de  
Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná,  
como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel  
em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli

CURITIBA

2018

A todos que acreditam em uma sociedade melhor.

Especialmente aos camaradas do Coletivo Outros Outubros Virão e ao meu  
companheiro de vida Rafael.

## **RESUMO**

O presente trabalho discute a saúde do trabalhador em sua conexão com a representação sindical e os instrumentos de negociação coletiva. O trabalho divide-se em três grandes tarefas: pesquisa histórica do movimento sindical, a apresentação dos campos de estudo sobre saúde do trabalhador e o estudo dos instrumentos de negociação coletiva - detendo-se na análise das cláusulas do Acordo Coletivo do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região com a Honda Automóveis do Brasil que tratam de saúde do trabalhador.

Para se estudar as cláusulas negociadas no Acordo Coletivo, levantou-se o histórico do sindicalismo no Brasil, do Sindicato e da Empresa pesquisada. Ainda, foi preciso buscar compreender os campos de estudo sobre saúde do trabalhador, entendendo que, a saúde do trabalhador é estudada por diferentes perspectivas, sendo as predominantes as que (a) compreendem a saúde relacionada ao ambiente de trabalho e (b) as que a encaram como característica natural e individual. É, no entanto, em um terceiro campo que se adequa esse trabalho, o da determinação social da saúde, e é com vistas a essa compreensão que se levantou questionamentos sobre a atuação sindical e as negociações coletivas.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Sindicato. Negociação Coletiva.

## **ABSTRACT**

The present work refers to worker's health within its connection with union representation and collective bargaining instruments. The work is divided into three main tasks: the historical research of the union movement, the presentation of the fields of study on worker's health, and the study of instruments of collective bargaining - analyzing the clauses of the Collective Agreement of the Metalworkers' Union of Campinas and Region with Honda Automóveis do Brasil on worker's health.

In order to study the clauses negotiated on the Collective Agreement, we looked at the history of syndicalism in Brazil, of the Union and the researched Company. Also, it was necessary to understand the fields of study on worker's health that is adopted by different perspectives, been the predominant ones (a) the health related to the work environment and (b) those that are regarded as a natural and individual characteristic. It is, however, in a third field that this work falls under, that of the social determination of health and it is within this view that was raised questions about the union action and collective bargaining.

Keywords: Worker's Health. Unions. Collective Bargaining.

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – VÍNCULOS ATIVOS- FAIXA ETÁRIA.....	26
TABELA 2 – VÍNCULOS ATIVOS- ESCOLARIDADE .....	27

## **LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS**

CAT	-Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPA	-Comissão Interna de Prevenção De Acidentes
CUT	-Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	-Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DIESAT	-Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho
MPS	-Anuário Estatístico do Ministério da Previdência Social
OSM	-Oposição Sindical Metalúrgica
RAIS	-Relação Anual de Informações Sociais
SMCR	-Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>O SINDICATO COMO INSTRUMENTO NA LUTA DE CLASSES E A DEFESA DA SAÚDE DO TRABALHADOR.....</b>	<b>11</b>
2.1	Surgimento do Movimento Sindical no Brasil.....	13
2.2	Movimento Sindical na Era Vargas.....	15
2.3	Movimento Sindical do Regime Militar ao Período Democrático.....	18
2.4	História do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas d Região-SMCR.....	22
2.5	Os Trabalhadores da Base dos Metalúrgicos de Campinas e Região.....	25
<b>3</b>	<b>AS VÍTIMAS DO CAPITALISMO E AS TRINCHEIRAS SINDICAIS DE DEFESA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES.....</b>	<b>28</b>
3.1	Caráter Histórico do Processo Saúde - Doença articulado com o Processo de Produção.....	31
3.2	Saúde do Trabalhador para Além dos Acidentes de Trabalho.....	34
3.3	Aspectos da Estratégia da Política Sindical no Tocado à Saúde do Trabalhador.....	38
3.4	Política Sindical sobre Saúde do Trabalhador do SMCR.....	39
3.5	Construção do Departamento de Saúde no SMCR.....	42
<b>4</b>	<b>INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CASO HONDA.....</b>	<b>44</b>
4.1	Saúde e Ambiente de Trabalho nas Negociações Coletivas - Autocomposição.....	47
4.2	Saúde e Ambiente de Trabalho nas Negociações Coletivas - Dissídios Coletivos de Trabalho.....	49
4.3	Honda Motor Company, Limited.....	51
4.4	Acordo Coletivo no SMCR X Honda – Regulamentação Normativa de Saúde do Trabalhador além dos Acidentes de Trabalho.....	54
4.5	Acordo Coletivo no SMCR X Honda Regulamentação Normativa de Saúde do Trabalhador Cláusulas sobre Riscos Físicos no Trabalho.....	57
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>67</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>69</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso foi ponderado inicialmente dentro de uma conjuntura nacional - política e econômica - de fragilização de grandes instrumentos utilizados nas lutas da classe trabalhadora, ou seja i.e., o sindicato e suas ferramentas operacionais - como as negociações coletivas de trabalho.

Em 2017, a Reforma Trabalhista brasileira positiva os anseios do grande empresariado de um direito trabalhista flexível e de menor custo para o empregador. Servindo-se para essa operação de um enfraquecimento dos sindicatos e a fragmentação do trabalho, dificultando o trabalhador a reconhecer-se enquanto classe. Cabe apontar pontos que exemplificam essas afirmações: a liberação da terceirização das atividades fins, o negociado sobre o legislado, a negociação individual, a titularização de formas de trabalhos, o fechamento hermenêutico do direito do trabalho, etc.

Tem-se que o sistema econômico - político e jurídico - vigente no país caracteriza-se pela exploração da mão de obra que utiliza para a sua reprodução. De um lado um grande número de desempregados – forjando um exército de reserva - e de outro a exploração desenfreada de trabalhadores com anuência de leis trabalhistas flexibilizadas. Ao trabalhador resta à submissão às leis de baixos salários, horas extensas de trabalho, piores condições de trabalho e de vida etc. De forma geral, pode-se entender que, cabe ao Estado obter meios de mitigar as consequências do processo de desenvolvimento das relações de produção capitalista, protegendo o trabalhador dos recursos utilizados pelo empregador na inobservância dos direitos trabalhistas, porém ressalva-se que se na aparência tudo parece funcionar, em cada máquina tem um trabalhador com ombros, pernas e músculos estourados e psicologicamente adoecido. Assim, como as leis estão atreladas a manutenção do sistema capitalista, “o Estado é o produto e a manifestação do antagonismo inconciliável das classes e resulta, em princípio, que o Estado é sempre o Estado da classe mais poderosa, da classe economicamente dominante que, também, graças a ele, se torna a classe politicamente dominante e adquire, assim, novos meios de oprimir e explorar a classe dominada.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>LENIN, Vladimir Ilitch. **O estado e a revolução**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.p.23-32.

Em nota técnica, de setembro de 2016, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE - apontou a dimensão do problema ao expor que, segundo os dados do Anuário Estatístico do Ministério da Previdência Social – MPS - houve em 2013, cerca de 559 mil acidentes de trabalho notificados através de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT. Esses números podem ser muito maiores, avaliado por outras fontes e formas, pois a abertura das CAT nem sempre ocorrem e há ainda, um grande número de trabalhos informais (cerca de 50% dos ocupados no país), servidores públicos e autônomos que não entram nessa conta.<sup>2</sup>

Dentro desse cenário, ao conseguir negociar coletivamente e diretamente as melhorias das condições de trabalho, saúde e segurança tem o trabalhador um avanço dentro do seu instrumento sindical comprometido politicamente. Discute-se os acordos coletivos como um sinal de resistência dos trabalhadores, que veem cada vez mais seus direitos declinar e fragilizar-se, mas não um acordo acima da lei e com retiradas de direitos como prevê a Reforma Trabalhista de 2017.

Destarte, o trabalho aqui apresentado reafirma dentro de um contexto histórico a importância do fortalecimento dos instrumentos de negociação coletiva de trabalho para a discussão de saúde e vida dos trabalhadores, materializando-se em um exemplo específico, qual seja, os Acordos Coletivos de Trabalho assinados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região - SMCR e a Empresa Honda Automóveis do Brasil. Entendendo que, as negociações coletivas asseguram direitos importantes dentro da relação de trabalho no sistema capitalista, principalmente as que abordam o tema saúde do trabalhador.

Assim, a primeira parte do trabalho busca um breve resgate histórico da formação dos Sindicatos, adentrando-se mais detalhadamente no Brasil. Esse resgate histórico fez-se por necessário a fim de observar o caminho de lutas dos trabalhadores na obtenção de direitos que por agora, verifica-se no Brasil, com a Reforma Trabalhista de 2017, retrocedem-se consideravelmente. Dentro desse histórico formativo dos sindicatos

---

<sup>2</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A saúde dos índices de saúde do trabalhador**. 162. ed. São Paulo: Dieese, 2016. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec162Saude.html>>. Acesso em: 02 jan. 2018.

busca-se de forma geral apontar as intervenções dos sindicatos na pauta saúde dos trabalhadores.<sup>3</sup>

Tomando por base o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região – SMCR, essa primeira parte avança no histórico específico do Sindicato a fim de, adentrar mais minuciosamente na construção das ferramentas utilizadas pelos trabalhadores e observar os direitos conquistados e garantidos pelos acordos coletivos de trabalho. Caracteriza-se, por conseguinte, os trabalhadores da base dos metalúrgicos de Campinas, numa demonstração do trabalho produtivo enquanto transformação material da vida e ao mesmo tempo enquanto “*exauridor*” de saúde do trabalhador, analisando os aspectos de trabalho e do trabalhador.

Na segunda parte do trabalho insere-se uma discussão acerca do tema saúde do trabalhador. Apresenta-se um resgate histórico do tratamento dado a saúde e vida do trabalhador dentro do sistema econômico de produção capitalista.<sup>4</sup> Demonstra-se, ainda, a construção política diretiva do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região – SMCR, em relação a saúde do trabalhador e a construção de um Departamento de Saúde para o debate em saúde do trabalhador.

Na terceira parte analisa-se os instrumentos de negociação coletiva de trabalho a disposição dos sindicatos. Inserindo de forma mais aprofundada nos Acordos Coletivos de trabalho negociados entre o SMCR e a Empresa Honda Automóveis no Brasil – plataforma de Sumaré. Nesse contexto fez-se importante a apresentação da Empresa em destaque, com vistas a situar os polos da relação na negociação coletiva. E por fim, a separação e análise de todas as cláusulas que tratam diretamente de saúde do trabalhador, na tentativa de observar na realidade a ação sindical via instrumento de negociação coletiva no trato com a saúde do trabalhador.

---

<sup>3</sup>A aparente “invisibilidade” do movimento sindical nos últimos anos, dado por uma conjuntura política apresentada por governos conciliadores, traz a errônea percepção de um ressurgimento do movimento sindical nesse momento de grandes retiradas dos direitos trabalhistas. No entanto, um panorama histórico do movimento sindical brasileiro, demonstrará a constante e permanente atividade nos sindicatos como instrumento na luta de classes no país e a importância de referidas lutas para a conquistas de direitos

<sup>4</sup>É a partir da concepção da relação processo social saúde-doença estudado no capítulo 2 do trabalho que serão analisadas as cláusulas do Acordo Coletivo específico assinado com a Empresa Honda do Brasil.

## 2 O SINDICATO COMO INSTRUMENTO NA LUTA DE CLASSES E A DEFESA NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Usando como referência de análise o materialismo histórico<sup>5</sup>, inicia-se esse trabalho resgatando o histórico do sindicato enquanto um instrumento material e efetivo na luta de classes, não simplesmente em seu sentido cronológico, mas num sentido geral das transformações sociais. “O conhecimento da sua própria história é uma arma fundamental para a classe operária.”<sup>6</sup>

Para a concepção marxista, a produção dos meios para a satisfação das condições necessárias a vida e reprodução da vida acompanha o desenvolvimento do homem e do homem em sociedade. Um modo de produção está sempre ligado a um determinado modo de cooperação ou determinada fase social.<sup>7</sup>

Segue-se que, há diferentes formas de organização do trabalho ao longo do desenvolvimento do homem em sociedade e de lutas de classe.<sup>8</sup> A forma mais recente e de interesse desse trabalho é o modo de organização capitalista. Isso pois, entendendo que, o surgimento dos sindicatos está ligado ao modo de produção capitalista e sua forma de organização social na história do trabalho humano. “O sindicato, como forma de instrumento de defesa coletiva dos trabalhadores, nasce com o surgimento da industrialização e, conseqüentemente, da nova classe operária.”<sup>9</sup>

Atenta-se que, historicamente antes do aparecimento das máquinas e da produção em massa, em que a produção se dava de forma artesanal, em pequenas quantidades e de forma desorganizada e, posteriormente organizadas pelas corporações de ofício, já existiam lutas de classes. No entanto, modos de produção diferentes, formas

<sup>5</sup>LENIN, Vladimir Ilitch. **As três fontes**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

<sup>6</sup>GIANNOTTI, VITO. **Reconstruindo nossa história: 100 anos de luta operária**. Petrópolis: Vozes, 1998.p.9.

<sup>7</sup>O trabalho como transformação consciente da natureza está ligado ao processo de consciência humana e as formas de organização do trabalho estão ligados ao modo de produção de cada momento histórico, a consciência é um produto social e continuará sendo enquanto existirem os homens. - LENIN, Vladimir Ilitch. **O estado e a revolução**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.p.30-33.

<sup>8</sup>MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

<sup>9</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.15.

de organização e de lutas de classes diferentes - em diferentes épocas da história do trabalho humano.<sup>10</sup>

As primeiras máquinas e a sua expansão por diversos locais levaram ao surgimento das fábricas e com estas a produção em larga escala. A massificação da produção elevou o grau de exploração do trabalhador. Uma nova classe e um novo modo de produção - a classe dos detentores dos meios de produção e o sistema capitalista de produção que, expandem-se ao longo do século XVIII e arrastam grandes revoltas populares.<sup>11</sup>

Seguindo nesse íterim, o desenvolvimento da indústria colocou os capitalistas em constante concorrência, na busca sempre de lucros maiores, atingiu diretamente o processo produtivo - postos de trabalhos foram substituídos por mais máquinas, deixando maior o contingente de desempregados na fila de reserva. Soma-se a esse quadro a precarização do trabalho: jornada de trabalho extenuante - com mais de 16h de trabalho, cheias de horas-extras, baixos salários, empregos degradantes para mulheres e crianças, precárias condições de higiene, ventilação, sem qualquer proteção contra acidentes de trabalho, péssimas condições de trabalho e de vida.<sup>12</sup>

Os trabalhadores, no entanto, em constante luta pela sobrevivência não se reconheciam como uma classe, que poderiam resistir contra as pressões do sistema. “No início, os trabalhadores lutam individualmente; depois é a vez dos operários de uma fábrica, em seguida os trabalhadores de todo um ramo de produção, em uma localidade contra um único burguês que os explora diretamente.”<sup>13</sup> Muitos viam nas máquinas o causador de tanto sofrimento, outros buscam nas leis reconhecimentos de direitos e outros, ainda, buscavam a justiça divina.

Surgem organizações de trabalhadores, como os Ludistas que destruíam os instrumentos de trabalho, máquinas, mercadorias, incendiaram fábricas, responsabilizando-as pelas mazelas na vida dos trabalhadores e tentando reconquistar

---

<sup>10</sup>MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

<sup>11</sup>HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções: 1789-1848**. 35. ed. São Paulo/rio de Janeiro: Paz & terra, 2015.p.57-95.

<sup>12</sup>ANTUNES, Ricardo L C. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985.p.10-14.

<sup>13</sup>MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

a posição perdida da Idade Média.<sup>14</sup> E outros, como os Cartistas, que buscaram a aprovação da Carta do Povo, uma legalização de direitos ligado a classe operária.<sup>15</sup>

“A nova classe operária ainda não sabia como resistir, a não ser individualmente pela revolta ou pela bajulação visando minorar seus sofrimentos.”<sup>16</sup> Nesse sentido algumas lutas organizadas foram travadas pelos trabalhadores, mas as respostas dos patrões lhes davam a derrota atroz. A consciência de classe e a resistência levam a alguns direitos, pequenas organizações dão espaço as organizações interfábricas e estas levarão aos sindicatos.<sup>17</sup>

Em um salto histórico, tem-se que “os sindicatos nasceram dos esforços da classe operária na luta contra o despotismo e a dominação do capital.”<sup>18</sup> Sendo a primeira função dos sindicatos a busca por melhores salários e melhor qualidade de vida, visto a condição de miserabilidade em que se encontravam os trabalhadores e seus familiares. Com o sindicato busca-se a não individualização do operário na luta, e com isso, que não sejam reprimidos nos movimentos na busca por direitos.<sup>19</sup>

## 2.1 Surgimento do Movimento Sindical no Brasil

O estudo histórico do movimento sindical no Brasil aponta para uma organização mais tardia, comparativamente como o movimento sindical Europeu e dos Estados Unidos, remontando aos últimos anos do século XIX. A mecanização e o número de operários no Brasil eram significativamente menores.<sup>20</sup>

As primeiras formas de organização dos trabalhadores foram as Sociedades de Socorro e Auxílio Mútuo, que auxiliavam materialmente os operários nos momentos de

---

<sup>14</sup>MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008. p.22.

<sup>15</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.19

<sup>16</sup>Ibidem, p.18.

<sup>17</sup>Nesse primeiro momento Hobsbawm aponta que os sindicatos são construções frágeis, mas que aparecem como necessários a organização e atividade do movimento da classe operária. HOBBSAWM, Eric J. **A era das revoluções: 1789-1848**. 35. ed. São Paulo/rio de Janeiro: Paz & terra, 2015.p.326-332.

<sup>18</sup>ANTUNES, Ricardo L C. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985. p.12.

<sup>19</sup>Ibidem, p.12.

<sup>20</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.22-24.

greves ou em épocas de dificuldades econômicas.<sup>21</sup> Estas associações mutualistas deram origem as Uniões Operárias, que por sua vez, com o advento da indústria, passaram a se organizar por ramos de atividades, dando origem aos sindicatos.<sup>22</sup>

O início da organização sindical brasileira, no século XX, foi marcada pela presença dos imigrantes que trouxeram a experiência na produção industrial e também das lutas operárias.<sup>23</sup> Somados com ex-escravos e camponeses, enfrentavam duras condições de trabalho e, não havendo legislação trabalhista e organização sindical, ficavam presos as decisões patronais.<sup>24</sup>

Observa-se que as greves já eram recorrentes no Brasil desde o século XVIII, mas com características diferentes da fase industrial dos séculos seguintes.<sup>25</sup> Nos séculos XIX e XX, formas de organização do operariado brasileiro foram forjados, um grande número de greves se processaram e com elas a repressão do Estado e dos patrões.<sup>26</sup>

“As reivindicações de toda classe operária nascente, seja de que país for, são sempre as mesmas: lutar para ganhar mais, trabalhar menos horas e em melhores condições. Para isso é preciso organizá-las, daí a luta pelo direito de livre organização.”<sup>27</sup>

O movimento avança e, já no século XX, em 1905, é criada a FOSP - Federação Operária de São Paulo. No ano seguinte, ocorre o primeiro Congresso Operário Brasileiro, o qual lançou as bases para uma organização sindical em âmbito nacional - a Confederação Operária Brasileira (C.O.B).<sup>28</sup> Outros Congressos foram realizados em 1913 e 1920.<sup>29</sup>

---

<sup>21</sup>ANTUNES, L. C. RICARDO. **O que é o capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1953. p.48.

<sup>22</sup>MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.13-31.

<sup>23</sup>GIANNOTTI, VITO. **Reconstruindo nossa história: 100 anos de luta operária**. Petrópolis: Vozes, 1998. p.13-16

<sup>24</sup>MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.13-31.

<sup>25</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.25.

<sup>26</sup>MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.13-31.

<sup>27</sup>GIANNOTTI, VITO. **Reconstruindo nossa história: 100 anos de luta operária**. Petrópolis: Vozes, 1998. p.17.

<sup>28</sup>ANTUNES, L. C. RICARDO. **O que é o capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985. p.50.

<sup>29</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.25-26

“Em 1913, os trabalhadores conquistaram a jornada de oito horas e um começo da regulamentação do trabalho da mulher e do menor”.<sup>30</sup> Uma conquista enormemente significativa para a vida dos trabalhadores. O cenário de decretações de greves repercutiu pelos anos seguintes: 1917/1920 - em decorrência da crise de produção após a I Guerra Mundial e da queda de salários.<sup>31</sup> Nesse cenário, vitórias importantes foram conquistadas, mas ao mesmo tempo a repressão avançou sobre os trabalhadores e diminuiu as formas de organização da classe.<sup>32</sup>

Não haviam leis específicas sobre o trabalho ou sobre o sindicato até 1920, mas algumas referências, 1919 temos uma Lei sobre acidente de trabalho, em 1925 sobre férias de 15 dias. Em 1923, criou-se o Conselho Nacional do Trabalho com o intuito de uma legislação sobre trabalho e em 1924, em relação ao movimento sindical houve um decreto repressivo que ficou conhecido como Lei Infame - uma série de punições aos operários que fizessem propaganda ou movimento considerados perigosos aos país e 1926 a primeira lei que regulamenta o trabalho do menor.<sup>33,34</sup>

## 2.2 Movimento Sindical na Era Vargas

A repressão aos movimentos operários, sindicais e sociais avança “na era Vargas”.<sup>35</sup> O Governo de Getúlio Vargas, em 1930, tentou um controle maior do movimento operário e sindical trazendo-o para dentro do aparelho de Estado (chamado

---

<sup>30</sup>RIBEIRO, P. H.; LACAZ, C. FRANCISCO. De que adoecem e morrem os trabalhadores. São Paulo: DIESAT: Imesp, 1984.

<sup>31</sup> ANTUNES, L. C. RICARDO. **O que é o capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985. p.52.

<sup>32</sup>“Tanto o governo do presidente Epitácio Pessoa (1919-1922) quanto o de Arthur Bernardes (1922-1926), se caracterizaram pela repressão ao movimento social. Foi, entretanto, nesses dois governos que as primeiras leis trabalhistas foram promulgadas.” - ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.27-28

<sup>33</sup>GIANNOTTI, VITO. **Reconstruindo nossa história: 100 anos de luta operária**. Petrópolis: Vozes, 1998. p.23

<sup>34</sup>Neste ínterim, é fundado em 1922 o Partido Comunista Brasileiro, que deu origem a diversos agrupamentos políticos no país e contribuiu para os planos de organizativos, político e ideológico das lutas dos trabalhadores. - ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.27

<sup>35</sup>A política do “café com leite” realizava o rodízio entre as oligarquias de São Paulo e Minas Gerais, quase sempre com alianças com o Rio Grande do Sul. Os três últimos governos foram marcados por grande repressão, perseguição e prisões ao movimento sindical- Governos de Epitácio Pessoa (1919-1922), Artur Bernardes (1922-1926) e o governo de Washington Luís (1926-1930) que entendia ser a “questão social” um caso de polícia. ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.31-33.



de Sindicato Oficial). Uma primeira medida foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com nítido objetivo de elaborar uma política sindical que visava conter a classe operária dentro dos limites do Estado - estrutura do sindicalismo de Estado brasileiro.<sup>36</sup>

Nesse período, foi promulgado, em 1931, a Lei de Sindicalização – Decreto n.19.770 que limitava a liberdade sindical. “Provocou mudanças significativa nas relações coletivas de trabalho, quando os sindicatos foram colocados na posição de “órgão de colaboração” com o Estado.”<sup>37</sup> O Estado assume o controle dos sindicatos- tendo estatuto padrão, controle das finanças, atestado ideológico, proibição de propaganda e atividade político-ideológico, intervenção do Estado e insaturação do sindicato colaboracionista.<sup>38</sup>

Em 1934, pós movimento constitucionalista de 1932, a nova constituição mantém alguns direitos conquistados, mas altera a legislação sobre sindicato - concedendo pluralidade e autonomia sindical<sup>39</sup> - visando enfraquecer o sindicalismo anarquista e comunista. Ao mesmo tempo, o Decreto n. 24.694 definiu o sindicato como um órgão de colaboração de classe e proibiu a formação de centrais sindicais.<sup>40</sup>

Em 1935, os comunistas criaram a Confederação Sindical Única Brasileira e tentaram um levante liderada pela Aliança Nacional Libertadora (ANL)- Intentona Comunista. As ações dos comunistas foram usadas pelo governo de Getúlio Vargas que, mais uma vez desencadeou uma grande repressão ao movimento sindical.<sup>41</sup> “A Lei de Segurança Nacional, em 1935, decretou Estado de sítio, proibindo o direito de greve e concedendo poderes ao Estado para combater aos “subversivos”, o que se resumiu em perseguição e liquidação das lideranças mais combativas.”<sup>42</sup>

---

<sup>36</sup>ANTUNES, L. C. RICARDO. **O que é o capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985. p.58.

<sup>37</sup>NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional**: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. São Paulo: Ltr, 2017. p.163.

<sup>38</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil**: uma visão classista. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.33-34

<sup>39</sup>Ibidem, p.33-34.

<sup>40</sup>SOUSA, C. DAVISSON. **Sindicato e demissões**: estratégias e ações dos metalúrgicos de Campinas e região (1990-2002). São Paulo: Outras Expressões, 2014. p.35.

<sup>41</sup>Apesar de uma forte repressão ao movimento operário, com proibição do direito de greve, intervenções em sindicatos e perseguição de militantes. ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil**: uma visão classista. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.35.

<sup>42</sup>NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional**: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. São Paulo: Ltr, 2017. p.163.

Com o Estado Novo, em 1937, consolidou efetivamente a tutela do Estado sobre a organização dos sindicatos. Criou-se a Justiça do Trabalho, o imposto sindical, extinguiu a autonomia sindical e atrelou ao Ministério do Trabalho - Comissão de enquadramento sindical.<sup>43-44</sup> Concede, entretanto, alguns direitos visando controlar a classe trabalhadora, sem a qual não poderia avançar em sua política desenvolvimentista - como a jornada de oito horas com a possibilidade de horas extras.<sup>45</sup> E, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho que, unificou as leis que dispunham sobre a organização sindical e trabalhistas, positivando as ações do Estado.<sup>46</sup>

Algumas leis sobre saúde do trabalhador se despontam neste momento, como as leis sobre acidentes de trabalho, de 1919, 1934, e 1944, que contêm progressivas conquistas e que testemunham a preocupação da classe assalariada por suas condições de segurança e higiene de trabalho.<sup>47</sup>

A segunda Guerra Mundial traz mudanças internas no Brasil, partidos são criados, o Partido Comunista Brasileiro - PCB é legalizado e é o fim da ditadura Vargas. Os anos de 1945 a 1964 houve grandes tensões políticas e sindicais, combinados com a explosão industrial do pós-guerra.<sup>48</sup> Em 1945 é criado o "Movimento Unificador dos Trabalhadores (MUT), organismo intersindical de caráter horizontal que buscava entre outros manifestos a liberdade sindical"<sup>49</sup>. No ano seguinte, greves se multiplicaram e os sindicatos, sob a esfera de influência do PCB, criam a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGTB).<sup>50</sup>

Em 1947<sup>51</sup>, com o surgimento da Guerra Fria, os instrumentos de organização da classe trabalhadora são novamente atingidos, os direitos políticos do PCB são

---

<sup>43</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.36-38.

<sup>44</sup>"Estava efetivamente constituída a estrutura sindical brasileira, vertical e subordinada ao Estado." ANTUNES, L. C. RICARDO. **O que é o capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense,1985. p.63.

<sup>45</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.36.

<sup>46</sup>Ibidem.

<sup>47</sup>RIBEIRO, P. H.; LACAZ, C. FRANCISCO. **De que adoecem e morrem os trabalhadores**. São Paulo: DIESAT: Imesp,1984. p.15-17.

<sup>48</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.38-39

<sup>49</sup>ANTUNES, L. C. RICARDO.**O que é o capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense,1985. p.66.

<sup>50</sup>Ibidem, p.67.

<sup>51</sup>Governo de Eurico Dutra (1946-1951).

cassados, a CGTB é fechada e 134 sindicatos sofreram intervenções.<sup>52</sup> “De 1947 a 1950, o movimento operário é duramente reprimido e entra em refluxo.”<sup>53</sup>

Em 1950, com o retorno de Getúlio Vargas ao poder, com um governo populista, além de grande desenvolvimento industrial e na metalurgia, há um fortalecimento dos sindicatos legais em busca de apoio ao seu nacionalismo. Entre 1950 e 1964, mesmo com inúmeras ações do governo sobre o sindicato e os trabalhadores, o movimento operário se expande, as lutas no campo se desenvolvem com as Ligas Camponesas e com a sindicalização dos trabalhadores rurais. Organizações de trabalhadores surgiram e greves gerais foram convocadas e realizadas.<sup>54</sup>

Em 1962, já no governo de João Goulart, realiza-se o Congresso Nacional dos Sindicatos, onde cria-se o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). O movimento dos trabalhadores avançava e em 1963, “em São Paulo, 78 sindicatos se unem para enfrentar a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp, 700 mil grevistas tomaram as ruas da cidade em grandes piquetes e, mesmo sobre forte repressão não impediu a vitória dos trabalhadores, que conquistaram 80% de reajuste geral.”<sup>55</sup> Constituindo-se em uma das maiores manifestações grevistas da história do movimento operário brasileiro.

E seguindo a onda periódica do movimento sindical, após grande ápice degradingola-se à depressão com o golpe militar de março de 1964, quando os sindicatos brasileiros não tiveram condições de resistir, perseguições, prisões, torturas e mortes assombraram o novo período.

### 2.3 Movimento Sindical do Regime Militar ao Período Democrático

Com a Ditadura Militar centenas de sindicatos foram fechados, submetidos a intervenção, inúmeros dirigentes foram presos ou foragidos e tantos outros foram mortos.

---

<sup>52</sup>“Estima-se que o Ministério do Trabalho interveio, somente em 1947, em 143 sindicatos, além de ter promovido o fechamento de, aproximadamente, outros 400, no período em que Dutra esteve na Presidência.” NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis**. São Paulo: Ltr, 2017. p.165.

<sup>53</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p.41.

<sup>54</sup>Ibidem, p.42.

<sup>55</sup>Ibidem, p.44.

O caráter da maior parte dos sindicatos passa a ser assistencialista, dependente do Estado e de colaboração de classe.<sup>56</sup>

Se para as classes dominantes o período foi de “milagre econômico” para os trabalhadores foi de miséria e repressão: arrocho salarial, proibição de greves, intervenções, fim do regime de estabilidade no emprego e superexploração da força de trabalho.<sup>57</sup> E tudo isso, acarretando “deterioração das condições de vida e trabalho, com aumento progressivo e considerável de acidentes e doenças profissionais do trabalho, responsáveis por um número crescente de trabalhadores incapacitados provisória ou permanentemente, mutilados ou mortos.”<sup>58</sup>

Mas, em todo esse período, também, foi de resistência, de muita luta para combater a entrega de direitos, a estrutura sindical e o governo ditatorial. Passados os anos mais pesados da década de 60 e meados dos anos 70, em 1978 houve a primeira greve da categoria metalúrgica de São Paulo, em 1979 a grande greve do ABC que, contava com assembleias diárias composta por mais de 100 mil trabalhadores e, em 1980 na nova greve no ABC com duração de 41 dias.<sup>59-60</sup>

Dentro do tema saúde do trabalhador, em 1979, foi criada, em reunião no Sindicato dos Médicos de São Paulo, a CISAT- Comissão Intersindical de Saúde do Trabalhador, responsável por debater saúde do trabalhador. Começaram a desenvolver ações articuladas de denúncia e mobilização em defesa da saúde do trabalhador, ao mesmo tempo em que criavam departamentos de saúde do trabalhador em sindicatos, combatendo a forma assistencialista e elevando as ações ao combate contra os fatores que provocavam agravos à saúde do trabalhador. Em 1980, foi criado o Diesat- Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho, que avançou na discussão.<sup>61</sup>

---

<sup>56</sup>MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

<sup>57</sup>Ibidem.p.79-77.

<sup>58</sup>RIBEIRO, P. H.; LACAZ, C. FRANCISCO. **De que adoecem e morrem os trabalhadores**. São Paulo: DIESAT: Imesp, 1984.

<sup>59</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.48-55.

<sup>60</sup>MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

<sup>61</sup>“Seguem-se inúmeras outras articulações que tratam do tema, como a construção das CIPAS, o envolvimento com mais técnicos do MPT, e outras propostas e programas que irão desaguar no “boom” de

Ainda na década de 80, a tentativa de articulação de fortalecimento do movimento sindical buscou a criação de uma Central Única como forma de unificação dos movimentos dos trabalhadores. Em agosto de 1981, realiza-se a 1ª Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat). A Segunda ocorreu em 1983 e houve a fundação da CUT- Central Única dos Trabalhadores. E em outro congresso - uma divisão do movimento sindical- a fundação da Confederação Nacional da Classe Trabalhadora (CGT).<sup>62</sup>

Dentro desse contexto já fragmentado da luta de classes novas divisões no sindicalismo ocorrem, cada qual a bancar sua linha política e ideológica, se adequar as mudanças do capital e da política neoliberal. Em 1986, a USI - União Sindical Independente; em 1987, a CGT - Central Geral dos Trabalhadores; em 1990, surge a Força Sindical. E, mais recentemente, em 2003, mais rupturas na composição da CUT, dando origem a outras centrais sindicais, como a Conlutas, Intersindical<sup>63</sup> e a CTB.

Com a Constituição de 1988, avança-se na discussão sobre Saúde do Trabalhador, com a criação de Centros de Referências de Saúde do Trabalhador, apesar de ter sido pouco explorado significou um avanço ao tema. Nesse período a ação sindical em saúde também se desenvolveu, com a movimentação de greves por saúde e condições de trabalho.<sup>64</sup>

Ainda, houve uma intensificação nas organizações de trabalho e os esforços para conquista de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, mais atuantes e combativas. As centrais também formam estruturas como a INST/CUT- Instituto Nacional de Saúde no Trabalho em 1990. A força sindical cria a Coordenadoria Nacional de Saúde, Ambiente e Condições de Trabalho, em 1993 e outros.<sup>65</sup>

---

Programas de Saúde do Trabalhador em 1985." BONCIANI, Mário et al (Org.). **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho: experiências em negociação coletiva.** São Paulo: Ltr, 1996.p.40-43.

<sup>62</sup>ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista.** São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.56-57.

<sup>63</sup>Ibidem, p.58-59.

<sup>64</sup>"Luta em defesa da saúde no trabalho: contra a intoxicação por produtos químicos, contra máquinas mutiladoras, contra fatores agressivos à saúde, ritmos intensos, ruído, calor; greves e passeatas contra morte e doenças no trabalho; inúmeras pesquisas feitas pelos sindicatos, universidades e serviços públicos, produção de materiais de formação e informação para técnicos e trabalhadores. BONCIANI, Mário et al (Org.). **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho: experiências em negociação coletiva.** São Paulo: Ltr, 1996.p.40-44.

<sup>65</sup>BONCIANI, Mário et al (Org.). **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho: experiências em negociação coletiva.** São Paulo: Ltr, 1996. p.44.

Na década de 90 muitas greves foram conduzidas, mas menores em relação ao período anterior nos momentos de maiores mobilizações. O refluxo do movimento sindical aponta para alguns fatores como: a diminuição da sindicalização, dificuldades de direção, sustentação financeira e indefinições quanto às posições políticas das lideranças. Soma-se a reestruturação produtiva, a estrutura sindical ainda corporativista e as posições políticas das lideranças da CUT.<sup>66-67</sup>

Os anos de 2000 aparecem como “acomodação política dos movimentos operários e populares,” porém, existiram lutas, greves e ocupações pelo movimento camponês num nível elevado. Ainda, aponta-se o surgimento de novas centrais sindicais.<sup>68-69</sup> No quadriênio 2004/2007, inúmeras greves massivas que, em quase totalidade, eram ações ofensivas para conquista de aumentos reais, de novos direitos e melhores condições de trabalho.<sup>70</sup>

Pelo presente momento em que vivemos, aparenta que os últimos anos tem compelido grandes desafios ao movimento sindical. A reforma trabalhista de 2017, por exemplo, com inúmeras retiradas de direitos dos trabalhadores e mudanças na organização sindical apontam para um caminho de enfrentamento dos sindicatos para

---

<sup>66</sup>MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p126-144.

<sup>67</sup>“São inúmeros os fatores econômicos e sociais que contribuíram para colocar o sindicalismo brasileiro na defensiva. A maioria deles está ligada, de um modo ou de outro, à aplicação da política neoliberal no Brasil.” BOITO JUNIOR, Armando. **O sindicalismo na política brasileira**. Campinas: Unicamp, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005. p.285.

<sup>68</sup>“foi também a década de várias edições dos Fóruns Sociais Mundiais sediados no Brasil e de diversas outras manifestações de luta e de inconformismo dos setores populares com o modelo capitalista neoliberal –poderíamos citar a disseminação dos movimentos de moradia por todo o país e a agitação do movimento estudantil. Contudo, a existência do Governo Lula, um governo que, ao mesmo tempo, manteve e reformou o neoliberalismo, contribuiu para que essas lutas se mantivessem confinadas no nível reivindicativo e localizado, desviando-se do objetivo de uma luta política geral contra o próprio modelo neoliberal.” - BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. **Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000**.Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal26/05boito.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

<sup>69</sup> Central Sindical e Popular- CSP Conlutas (2004); Nova Central Sindical de Trabalhadores- NCST (2005); Central dos Trabalhadores e trabalhadoras do Brasil -CTB (2007); Central dos Sindicatos Brasileiros- CSB (2008); INTERSINDICAL Central da Classe Trabalhadora (2014) - outras.

<sup>70</sup>“se tomarmos a atividade grevista como indicador, poderemos afirmar que o sindicalismo brasileiro se encontra, na década de dois mil, em fase de recuperação. Esses dados nos fornecem, assim, algumas indicações sobre o equívoco das teses que prognosticaram o declínio histórico do movimento sindical, tese defendida por muitos autores europeus e brasileiros como Rosanvallon (1988) e Rodrigues (2002).” - BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. **Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000**.Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal26/05boito.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

(a) na representatividade das suas categorias e (b) na busca de ampliar a capacidade de lutas por melhores condições de trabalho, saúde e vida dos trabalhadores.

## 2.4 História do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região - SMCR

O Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região (SMCR) é um dos principais sindicatos do país, tem suas raízes fincadas na luta e na resistência dos trabalhadores.<sup>71</sup> Deflagrações de greves históricas, paralisações, luta pela redução da jornada de trabalho, estabilidade no emprego, não à terceirização, campanhas contra as demissões e o abuso de horas extras além de outras bandeiras importantes levantadas ao longo de sua história podem ser citadas.<sup>72</sup>

Foi fundado em 17 de março de 1947 como uma associação e, reconhecido como sindicato em 1948 pelo Ministério do Trabalho. Em atenção ao momento histórico de sua formação,<sup>73</sup> apresentava-se com conteúdo assistencialista e colaboracionista, com várias intervenções e afastamento da diretoria.<sup>74</sup> Com o golpe militar de 1964, mais ocorrências de intervenções e afastamentos de diretores da entidade sindical se procederam. Este cenário perdurou até a década de 80 e foi marcado por características de uma política sindical atrelada ao Estado: cupulista, burocrática, assistencialista e serviente ao patronato e ao governo militar.<sup>75-76</sup>

As mobilizações e greves em São Paulo e no ABC, no final da década de 70, trouxeram à tona alternativas as organizações sindicais no país. Vários metalúrgicos de

---

<sup>71</sup>**30 ANOS DE RESISTÊNCIA E CONQUISTAS EM BUSCA DO SOCIALISMO!** Campinas: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, ago. 2014. Revista Especial.

<sup>72</sup>SOUSA, C. DAVISSON. **Sindicato e demissões: estratégias e ações dos metalúrgicos de Campinas e região (1990-2002)**. São Paulo: Outras Expressões, 2014.p.17-87.

<sup>73</sup>No capítulo primeiro deste trabalho apresentou-se a evolução dos sindicatos, observando as formas como os governos de cada época atua sobre os sindicatos. Mesmo com resistências, o assistencialismo foi marca de muitos sindicatos.

<sup>74</sup>SOUSA, C. DAVISSON. **Sindicato e demissões: estratégias e ações dos metalúrgicos de Campinas e região (1990-2002)**. São Paulo: Outras Expressões, 2014. p.38.

<sup>75</sup>Ibidem.p.38.

<sup>76</sup>“Com o golpe militar de 1964, O Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região, assim como mais de 1300 à época, foi fechado e invadido pela polícia, e interdito pelo Estado.” **30 ANOS DE RESISTÊNCIA E CONQUISTAS EM BUSCA DO SOCIALISMO!** Campinas: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, ago. 2014. Revista Especial.p.09.

Campinas passaram a questionar a diretoria da sua entidade, o que deu origem a Oposição Sindical Metalúrgica (OSM) de Campinas.<sup>77</sup>

A chapa de oposição concorreu as eleições em 1978, mas ainda surgindo na base e rodeada de repressões não obteve vitória e muitos trabalhadores foram perseguidos e demitidos.<sup>78</sup> Os trabalhadores motivados e mobilizados fizeram greves independentes do sindicato no ano seguinte. E mesmo com mais demissões, repressões e prisões, os trabalhadores se voltam para rediscutir o papel do sindicato e engrossam a ala oposicionista.<sup>79</sup>

A organização da OSM era construída pelos trabalhadores da categoria. No ano de 1981 disputariam novamente as eleições. “Foi o movimento organizado da categoria, que garantiu a vitória da Chapa de Oposição, em 1984, e a partir de então, colocou fim à prática de parceria com os patrões, transformando o Sindicato num instrumento de organização e de luta dos trabalhadores.”<sup>80</sup>

Após a vitória da OSM nas eleições de 1984, a diretoria do SMCR teve como principais bandeiras: o fim do assistencialismo e das contribuições compulsórias, a organização de base, a democracia colegiada e a liberdade e autonomia sindical.<sup>81</sup> Rompe com a Federação dos Metalúrgicos, realiza o primeiro Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, filia-se a CUT, cria os Departamentos de Base, de Formação Sindical e de Imprensa e de Saúde do Trabalhador, entre outros.<sup>82</sup>

Na década de 90, a diretoria era composta especialmente por um setor minoritário cutista, a corrente Alternativa Sindical Socialista (ASS), e, que, vai romper com a CUT em meados de 2008, passando a atuar na formação e organização da

---

<sup>77</sup>SOUSA, C. DAVISSON. **Sindicato e demissões**: estratégias e ações dos metalúrgicos de Campinas e região (1990-2002). São Paulo: Outras Expressões, 2014. p.38.

<sup>78</sup>“Depois da eleição aconteceu o que já era esperado. Os patrões demitiram todos os que concorreram pela chapa de oposição. Além disso, prática comum no período da ditadura, eles elaboravam uma lista para que não fossem contratados por outras empresas.” -**30 ANOS DE RESISTÊNCIA E CONQUISTAS EM BUSCA DO SOCIALISMO!** Campinas: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, ago. 2014. Revista Especial.p.15.

<sup>79</sup>SOUSA, C. DAVISSON. **Sindicato e demissões**: estratégias e ações dos metalúrgicos de Campinas e região (1990-2002). São Paulo: Outras Expressões, 2014. p.40.

<sup>80</sup>Ibidem, p.42- 43.

<sup>81</sup>Ibidem, p.22.

<sup>82</sup>Ibidem, p.44-45.



Intersindical - Instrumento de Luta e organização da Classe Trabalhadora, juntamente com outras correntes.<sup>83\_84</sup>

Atenta-se que, já em 1997, o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, havia rompido com a Federação dos Metalúrgicos da CUT. E em 2006 já iniciavam a construção da Intersindical - Instrumento de Luta e organização da Classe Trabalhadora.<sup>85</sup>

Dentro desse histórico do Sindicato e ao fim a que se propõe esse trabalho que é discutir a saúde do trabalhador na esfera sindical em seus instrumentos coletivos, observa-se a construção da Intersindical que, é o instrumento onde (aparentemente) efetivamente o tema saúde do trabalhador é levado e construído com os trabalhadores.

A Intersindical nasce como novo instrumento de organização e luta dos trabalhadores, apresentando como princípios fundamentais: “a independência em relação ao Capital e seu Estado, autonomia em relação aos partidos políticos, e tendo a organização pela base como o instrumento fundamental para a luta de classes.”<sup>86</sup> No Manifesto de Criação da referida organização avaliaram que o momento de criação da Intersindical se fazia necessário, visto que era latente a crise dos instrumentos construídos pelos trabalhadores ao longo de anos de resistência - como o PT e a CUT - que, segundo avaliação dos fundadores da recente organização, acabaram rompendo com as defesas iniciais e propiciando uma longa conciliação de classes.<sup>87</sup>

O Sindicato dos Metalúrgico de Campinas e Região, com processo eleitoral a cada 3 anos garante a participação dos trabalhadores na composição e escolha da diretoria. Mantendo a mais de 30 anos a ala oposicionista da década de 80 na construção do sindicato.<sup>88</sup>

---

<sup>83</sup>SOUSA, C. DAVISSON. **Sindicato e demissões:** estratégias e ações dos metalúrgicos de Campinas e região (1990-2002). São Paulo: Outras Expressões, 2014.p.17

<sup>84</sup>A Intersindical- instrumento de luta e organização da classe trabalhadora- não é uma central sindical, mas se propõe a ser como forma de organização dos trabalhadores. Assevera-se ainda, o rompimento do corporativismo imposto pelo Estado que divide os trabalhadores em categoria. SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO. **História.** Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/historia/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>85</sup>SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO. **História.** Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/historia/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>86</sup>INTERSINDICAL. **Quem somos:** UM INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA CONTRIBUINDO ATIVAMENTE NA REORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL. Disponível em: <<http://www.intersindical.org.br/quem-somos/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>87</sup>Ibidem.

<sup>88</sup>Ibidem.

## 2.5 Os Trabalhadores da Base dos Metalúrgicos de Campinas e Região

O Sindicato tem por denominação de Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico e Eletrônico e de Fibras Ópticas de Campinas, Americana, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Valinhos e Hortolândia, conhecido como Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, tem como base os trabalhadores inseridos no processo produtivo de mercadorias e transformação de materiais.

O trabalhador atendido pelo sindicato são os que possuem funções de produção de ferro, fabricação de tubos, metalurgia de metais não ferrosos e fundição, transformação de metais nos produtos desejados- incluindo máquinas, equipamentos, veículos e materiais de transporte-, produção de eletrônicos etc.<sup>89</sup>

Dados da última eleição do sindicato de 2017, o número de trabalhadores sindicalizados era de 15.317 e desses mais de 10.000 participaram das eleições.<sup>90</sup> Tendo uma abrangência intermunicipal e base territorial: Americana, Campinas, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos.<sup>91</sup>

Destarte, apontar algumas empresas que estão sediadas na base do sindicato, no setor automotivo destaca-se Honda, Mercedes Benz, Toyota; no ramo de autopeças Eaton, Bosch e Filtros Mann; no ramo de eletroeletrônicos destacam-se a Dell e Samsung.

---

<sup>89</sup>Trabalhadores nas Indústrias de Ferro (Siderurgia); de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos; de Fundição; de Artefatos de Ferro e Metais em Geral; da Serralheria; da Mecânica; de Proteção, Tratamento e Transformação de Superfícies; de Máquinas; de Cutelaria, de Balanças, Pesos e Medidas; de Funilaria; de Estamparia de Metais; de Móveis, de Metais; da Construção Naval; de Materiais e Equipamentos Rodoviários e Ferroviários (Compreensiva das Empresas Industriais Fabricantes de Carrocerias para Ônibus e Caminhões, Viaturas (Reboques e Semi-Reboques); Locomotivas, Vagões, Carros e Equipamentos Ferroviários; Motocicletas, Motonetas e Veículos Semelhantes) de Artefatos de Metais não Ferrosos; de Geradores de Vapor (Caldeiras e Acessórios); de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares; de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares; de Reparação de Veículos e Acessórios; de Lâmpadas e Aparelhos Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais não Ferrosos; de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares; de Construção Aeronáutica; de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares; de Forjaria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar; de Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa- Ministério do Trabalho e Emprego. **Relações de Trabalho Cadastro Nacional de Entidades Sindicais**.Cnpj:46.106.514/0001-27.Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/cnes/ConsultaProcesso.asp>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>90</sup>Ibidem.

<sup>91</sup>Ibidem.

Historicamente o trabalhador que compõe a base do sindicato acompanha o movimento de luta da categoria. Quando da formação da Oposição Sindical em Campinas, na década de 70, os trabalhadores formaram ações no interior das fábricas e articulava-se nos bairros.<sup>92</sup> A categoria foi atingida pelas ações e mudanças governamentais, mas também pelo processo de globalização e da reestruturação produtiva.

Apresenta-se alguns dados obtidos pela Relação Anual de Informações Sociais- RAIS - do Ministério do Trabalho, sobre o perfil de parte dos trabalhadores que são base do SMCR.<sup>93-94</sup> Especifica-se os trabalhadores empregados no subcategoria da metalurgia - fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias - com vínculo ativo em dezembro de 2017, nas cidades de: Campinas; Americana; Hortolândia; Indaiatuba; Monte Mor; Nova Odessa; Paulínia; Sumaré e Valinhos.

Vínculos Ativos- faixa etária. <sup>95</sup>			
Faixa Etária	Sexo Trabalhador		Total
	Masculino	Feminino	
18 A 24	1.423	316	1.739
25 A 29	2.463	593	3.056
30 A 39	7.986	1.436	9.422
40 A 49	4.552	722	5.274
50 A 64	1.867	243	2.11
65 OU MAIS	82	12	94
<b>Total</b>	<b>18.373</b>	<b>3.322</b>	<b>21.695</b>

\*Fonte: RAIS- faixa de etária entre homens e mulheres da subcategoria 2017-2018.

<sup>92</sup>Fagner Firmo de Souza Santos. **Os grupos de fábrica de Campinas e Região (1984-1991)**. 2008. 213 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Faculdade de Ciências e Letras da Unesp, Araraquara, 2009. Disponível em: <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/rhs/article/viewFile/240/226>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>93</sup>A plataforma de pesquisa do Ministério do Trabalho que possibilita encontrar dados dos trabalhadores de diversas categorias no Brasil, é de difícil manuseio e com classificações de categoria de trabalhadores diferentes da apresentada pelos sindicatos. Visto isso, a pesquisa foi restrita a parte da base dos trabalhadores que trabalham na metalurgia- específico na fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias- escolha feita em consonância ao estudo da empresa de fabricação de carros -Honda.

<sup>94</sup>MPT. **PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO**. 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>95</sup>Ibidem.

Observa-se que os postos de trabalho são ocupados, predominantemente, por trabalhadores do sexo masculino, mais de 84%, enquanto as mulheres ocupam menos 16% dos postos.

Em termos de idade, observa-se que a força de trabalho nessa subcategoria é predominantemente composta por trabalhadores de 30-39 anos, sendo essa faixa etária responsável por ocupar mais de 43% dos postos de trabalho.

<b>Vínculos Ativos- Escolaridade<sup>96</sup></b>			
	<b>Sexo Trabalhador</b>		
<b>Escolaridade após 2005</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
<b>Analfabeto</b>	7	1	8
<b>Até 5ª Incompleto</b>	29	11	40
<b>5ª Completo Fundamental</b>	54	14	68
<b>6ª a 9ª Fundamental</b>	216	28	244
<b>Fundamental Completo</b>	727	97	824
<b>Médio Incompleto</b>	495	63	558
<b>Médio Completo</b>	11.482	1.575	13.057
<b>Superior Incompleto</b>	597	185	782
<b>Superior Completo</b>	4.698	1.333	6.031
<b>Mestrado</b>	58	14	72
<b>Doutorado</b>	10	1	11
<b>Total</b>	<b>18.373</b>	<b>3.322</b>	<b>21.695</b>

\*Fonte: RAIS- dados dos trabalhadores em nível de escolaridade e sexo da subcategoria -2017-2018.

Observa-se que a maioria da força de trabalho desta subcategoria é composta por trabalhadores com o ensino médio completo, mais de 60% do universo de trabalhadores.

Chama a atenção que o percentil de mulheres com ensino superior completo representa mais de 40% do total de trabalhadoras dessa subcategoria, entre os homens este percentil não passa de 26%.

<sup>96</sup>MPT. **PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO**. 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 02 out. 2018

### 3 AS VÍTIMAS DO CAPITALISMO E AS TRINCHEIRAS SINDICAIS DE DEFESA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Inegavelmente o sistema econômico baseado no modo de produção capitalista tem como fim a obtenção de lucro. A forma de obtenção de lucro está na exploração do trabalho humano- o verdadeiro produtor de riquezas.<sup>97</sup>

Ao apresentar o título - vítimas do capitalismo - está inferindo-se que no processo de expropriação do trabalho sob a sociedade capitalista, o trabalhador está dispondo seu tempo e vida para produzir riqueza e com isso, exaure-se toda a sua saúde e vida – isto é, o trabalhador vende sua força de trabalho para a produção de riqueza, que necessariamente é acumulada por outrem, e tendo em vista que, a retribuição pela produção de riqueza, sob a forma salário, é única e exclusivamente o necessário para reproduzir a força de trabalho.<sup>98</sup> Esse desenvolvimento de raciocínio para entender saúde e trabalho perpassa por compreender que o trabalho não está desconexo de suas relações sociais, mais do que observação da profissão ou ocupação é entender a totalidade da sociedade de classes em que o trabalhador está inserido e assim os estados de saúde mutáveis.<sup>99</sup>

Observa-se que, a morbidez do trabalho ocorreu também em outras formas de organização da sociedade. Na primitiva, sem divisão de classes e propriedade privada, resultava do embate com a natureza; nas seguintes, divididas em classes – servil, escrava e atualmente industrial e capitalista - apropriações e expropriações.<sup>100</sup>

Dentro do modo de produção capitalista observa-se o seu constante movimento de transformação, ou seja, para garantir a manutenção do sistema são necessárias constantes mudanças na sua organização tendo como objetivo final a manutenção da ordem e maximização dos lucros. Dito isso, é de se reafirmar, então, que as alterações

---

<sup>97</sup>MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**: livro primeiro: o processo de produção do capital. 27. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. 1 v.

<sup>98</sup>Ibidem.

<sup>99</sup>LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

<sup>100</sup>PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013. p.43.

que ocorrem na maneira de organizar a produção capitalista necessariamente implicam em alterações no padrão de adoecimento dos trabalhadores.<sup>101</sup>

Um paralelo entre forma de adoecimento e sua correspondência no grau de industrialização em diversos momentos históricos do modo de produção capitalista, observa-se que os padrões de adoecimentos se modificam. No período de transição do Modo de Produção Feudal para o Capitalismo, em que ocorreu o deslocamento de grandes massas de trabalhadores para as cidades e o trabalho ali produzido era ancorado em péssimas condições (jornadas maiores que 16 horas, intensa utilização de força de trabalho infantil e com salários que obrigavam a nascente classe trabalhadora viver em condições de risco de morte) havia um quadro de saúde dos trabalhadores diferente do que possuímos hoje. Uma condição de trabalho, que em determinada relação social e em determinado tempo reflete um determinado quadro de saúde/adoecimento dos trabalhadores.<sup>102</sup>

Seguindo essa “logicidade”, avançando para as primeiras décadas do século XX, a organização da produção industrial se modifica a partir da teoria da Organização Racional do Trabalho - sendo Henry Ford e Frederick Taylor principais expoentes<sup>103</sup> - trazendo consigo uma mudança no padrão da morbidade e mortalidade da classe trabalhadora.

O Taylorismo é um modo de organizar a produção no qual os trabalhadores possuem uma especialização extrema de todas as funções e atividades.<sup>104</sup> Essa especialização no desenvolvimento de determinadas tarefas com um padrão, em determinado tempo e sob supervisão hierárquica imediata visa a uma maior produção, pois há uma praticidade em realizar poucas tarefas no setor. Essa ação repetitiva além de alienar o trabalhador de sua produção, provoca novos adoecimentos como inflamações musculares, articulares e psicológicas. Outro modo é o implementado por Henry Ford em que, há um “avanço” na forma de organização do trabalho com a

---

<sup>101</sup>PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.p.33-34.

<sup>102</sup>LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

<sup>103</sup>PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

<sup>104</sup>Ibidem, p.30.

introdução da linha da produção em série, que significa uma intensificação do trabalho.<sup>105</sup> Além de repetir as tarefas o trabalhador agora deve respirar de acordo com a velocidade ou ritmo da máquina, ou seja, ocorre uma alteração no fator determinante da velocidade de produção. Nesse momento a máquina passa a determinar a velocidade do trabalho.

Na década de 70, novas transformações ocorreram numa tentativa de reequilibrar as relações sociais capitalistas como um todo, dentro de um contexto político e econômico, que foi a reestruturação produtiva - alta flexibilidade da produção; qualidade de produtos, baixos custos e baixo volume de retrabalho; baixos preços finais; entrega rápida e precisa, sem estoques e com menores efetivos de trabalhadores.<sup>106</sup> Dentro dessa forma de organização está o Toyotismo, que de forma mais ousada aplicou o sistema *just-in-time* - uma produção precisa e rápida produzida por uma empresa enxuta e flexível.<sup>107</sup> O Toyotismo é a forma de organizar o processo de trabalho que nasce na fábrica da Toyota Motor Co. a partir de sucessivas inovações, tendo como seu idealizador o engenheiro Taiichi Ohno. São três as determinações que se destacam como elementos constitutivos na configuração do “toyotismo”: as modificações no processo de trabalho, os mecanismos institucionais e o sindicato-de-empresa.<sup>108\_109</sup>

Em síntese, as mutabilidades dos modos de organizar a produção e os modos de gestão do trabalho a fim de manutenção e maximização dos resultados – extração de mais valor- refletem na saúde e vida dos trabalhadores<sup>110</sup>- visualizados como um apêndice da máquina sendo desconsiderados como um ser humano, num trabalho isolado, repetitivo, ultra especializado, rápido, alienante, flexível, temporário,

<sup>105</sup>PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.p.35-37.

<sup>106</sup> Ibidem, p.43-45.

<sup>107</sup> Ibidem, p.46.

<sup>108</sup>OLIVEIRA, Eurenice de. **Toyotismo no Brasil**: descantamento da fábrica, envolvimento e resistência. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

<sup>109</sup>A Honda enquadra-se perfeitamente nas estratégias produtivas que valorizam a flexibilidade, a quase inexistência de estoques, a otimização do tempo de deslocamentos internos e a diminuição máxima das despesas auxiliares, tais como a manutenção predial, energia elétrica, água. *Kanban, just-in-time, kaisen, CCQs, andon*, entre outros, fazem parte do cotidiano de trabalho da empresa. No entanto, nem emprego vitalício nem salário por antiguidade- outros elementos constituintes do “toyotismo” nos países de origem- são colocados como possibilidades para os trabalhadores na filial brasileira. - MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização**: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

<sup>110</sup>“morbidade e a mortalidade da classe trabalhadora mudam a cada nova configuração do capitalismo no mundo todo” - RIBEIRO, Herval Pina. **De que adoecem e morrem os trabalhadores na era dos monopólios 1980-2014**. A violência do trabalho no Brasil. Vol.1. pag.41

intermitente, precarizado e assediado. Um trabalho adoecedor e muitas vezes de morte.<sup>111</sup>

Os modos de organizar o capital atingem também as formas de organização dos trabalhadores. “Essa mudança gera profundos impactos na ação sindical, uma vez que a “captura da subjetividade operária” se torna elemento desagregador da consciência de classe, essencial para a constituição de um poder reivindicatório obreiro.”<sup>112</sup>

### 3.1 Caráter Histórico do Processo Saúde - Doença Articulado com o Processo de Produção

O compreensão de que o adoecimento está ligado a uma forma de sociedade em determinado tempo histórico e que, ao modificar essas maneiras de organizar a sociedade geram mudanças nos padrões de adoecimentos e por conseguinte - e concomitante - a própria forma de organização da luta de classes, percorreu longo caminho para se afirmar como determinante no estudo de saúde e adoecimento. De modo expressivo, o estudo sobre saúde e adoecimento tem sido ao longo dos anos relacionado ao indivíduo e suas escolhas no “modo de viver a vida” - condutas de viver-, afastando-se da teoria de produção social do processo saúde-doença.<sup>113</sup>

Historicamente pode se apontar que as condições criadas pela Revolução Industrial, no século XVIII, de apropriação e expropriação da vida do trabalhador, colocando inclusive em risco a própria reprodução da força de trabalho, levou os operários a questionamentos em defesas de suas vidas e saúde.<sup>114</sup> Porém, a resposta –

---

<sup>111</sup>“Espremer até a última gota” talvez seja a máxima eficientista que rege a racionalidade empresarial em tempos de neoliberalismo. Quando não há mais sumo, do outro lado desfalece um corpo, que não seria ao empregador mais que uma carcaça. Porém, ainda que descartada, ainda que em sua corporalidade desgastada, permanece negavelmente viva. Estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, síndrome de burnout, entre outras patologias, são as condições herdadas por quem vestiu a camisa da empresa e, em troca, recebe gravada a marca do assédio no próprio corpo.” - UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli. Assédio moral organizacional: por um olhar a partir da crítica da economia política. In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015. p.39-50.

<sup>112</sup>NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis**. São Paulo: Ltr, 2017.p.129-130.

<sup>113</sup>LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989. p.22.

<sup>114</sup>Ibidem, p. 22.



burguesa - veio de forma a parcializar a saúde do operário, ou seja, limitando à duas vertentes: atenção médica e dos “riscos de trabalho”<sup>115</sup>, o que aponta para a superficialidade de saúde ligada ao indivíduo.

Essa parcialização é base do que hoje se conhece como Modelo Médico, que coloca a doença como resultado da ação de agentes específicos- os riscos- e a sua solução na ação curativa, “apresenta a doença como algo natural externa ao trabalho ou como interna ao trabalho unicamente quando relacionada aos riscos físicos, químicos, biológicos e mecânicos - abordados com a prevenção e se não com a indenização de alguma forma”.<sup>116</sup>

Aponta-se que, a relação entre saúde e doença foi alvo de três grandes campos: Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador.<sup>117</sup>

A Medicina do Trabalho é a especialidade médica que estuda a relação do ambiente de trabalho com o adoecimento dos trabalhadores.<sup>118</sup>

O campo da Medicina do Trabalho, com maior desenvolvimento no século XIV (sic), consistiu na contratação de médicos nas empresas para controlar a saúde dos trabalhadores, buscando a adaptação do trabalhador ao trabalho, numa lógica mecanicista da medicina científica, pautada pela teoria da unicausalidade – cada doença, um agente etiológico. No âmbito do trabalho vai refletir-se na propensão a isolar riscos específicos e atuar sobre eles medializando ou associando a doenças legalmente conhecidas.<sup>119</sup>

Cabe ressaltar o caráter contraditório da Medicina do Trabalho, se de um lado a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) afirma:

A Medicina do Trabalho é a especialidade médica que lida com as relações entre homens e mulheres trabalhadores e seu trabalho, visando não somente à prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho, mas à promoção da saúde e da qualidade de vida. Tem por objetivo assegurar ou facilitar aos indivíduos e ao coletivo de trabalhadores a melhoria contínua das condições de saúde, nas

<sup>115</sup>Ibidem, p. 22.

<sup>116</sup>LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989. p.22.

<sup>117</sup>TELES, Gabriela Caramuru et al. Assédio moral organizacional e adoecimentos de trabalho: o caso do HSBC em Curitiba. In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 51-74.

<sup>118</sup>A Medicina do Trabalho “utiliza a categoria risco, para dar conta dos elementos presentes no centro do trabalho que podem causar danos ao corpo do trabalhador - LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.p. 109.

<sup>119</sup>Ibidem

dimensões física e mental, e a interação saudável entre as pessoas e, estas, com seu ambiente social e o trabalho.<sup>120</sup>

Do outro lado, a prática no dia a dia do trabalho revela que a Medicina do Trabalho se ocupa de aumentar a produtividade do trabalhador buscando, em última instância aumentar a taxa de lucro, ou dito por Henry Ford: “O corpo médico é a sessão de minha fábrica que me dá mais lucro.”<sup>121</sup>

A Saúde Ocupacional, enquanto campo da ciência, incorpora o entendimento que o processo de adoecimento no trabalho não está ancorado em uma unicausalidade, e sim multicausalidade. Incorpora também, o atendimento multiprofissional, embora mantenha a centralidade no profissional médico.

O campo da Saúde Ocupacional embora mantendo a lógica mecanicista e positivista da medicina, amplia a atuação médica e adota a teoria da multicausalidade. Nesse campo, o principal objetivo foi reduzir e controlar os riscos do ambiente, ampliando a preocupação da Medicina do Trabalho, de adaptação do trabalhador e manutenção da saúde, para a segurança e higiene do ambiente laboral.<sup>122</sup>

Apontados esses Modelos, de forma passageira, é possível seguir com um avanço na teorização da Medicina Social,<sup>123</sup> que, de forma contrária aos modelos apresentados, elevou o “trabalho em sua relação com a saúde não como ponto de

<sup>120</sup>Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT). **A especialidade**. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/a-especialidade-o-que-e-a-medicina-do-trabalho/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>121</sup>VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; PIGNATI, Wanderlei Antonio. Medicina do Trabalho: subciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 11, n. 4, p.1105-1115, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232006000400031>

<sup>122</sup>TELES, Gabriela Caramuru et al. Assédio moral organizacional e adoecimentos de trabalho: o caso do HSBC em Curitiba. In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 51-74.

<sup>123</sup>“A medicina Social Latina propõe uma visão de conceito de trabalho que incorpora a ideia de processo de trabalho, extrapolando a ideia de fatores/agentes de risco externos ao trabalhador, mas como “categoria” inserida nas relações sociais de produção que se dão entre o capital e o trabalho. [...]” - FREITAS, Nilton Benedito Branco; ARCURI, Arline Sydneia Abel. Negociação coletiva nacional sobre o benzeno. In: BONCIANI, Mário et al. **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho: experiências em negociação coletiva**. São Paulo: Ltr, 1996. Cap. 2. p. 71-117.

partida, mas como de chegada, colocando a necessidade de entender a saúde-doença não somente como um processo bio-psíquico, mas antes de tudo social”.<sup>124-125</sup>

A efervescência política na América Latina na década de 1970 – aumento de greves, reorganização dos trabalhadores e suas organizações políticas – apresentam reflexos na construção teórica do entendimento de saúde/adoecimento bem como na relação do trabalho com estes processos. Surge então o Campo Saúde do Trabalhador em oposição ao Campo da Saúde Ocupacional, uma vez que o primeiro analisa o trabalho sob o capitalismo como causador de doença, tendo em vista que entende o processo de trabalho não somente como riscos ambientais e externos ao trabalhador.<sup>126</sup>

A visão de saúde relacionada ao trabalho compreende o caráter social do processo de saúde-doença (determinação social da saúde) sustentando uma nova prática social com relação a saúde do operário (condições de vida e de trabalho).<sup>127</sup>

### 3.2 Saúde do Trabalhador para Além dos Acidentes de Trabalho

Como explicitado nos pontos anteriores, a compreensão sobre saúde do trabalhador ultrapassa a discussão de riscos e meio ambiente de trabalho e, mais, extrapola o indivíduo. A saúde do trabalhador para além dos acidentes de trabalho não significa subjugar a categoria dos acidentes e riscos de trabalho, mas incorporá-los

<sup>124</sup>LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989. p.100.

<sup>125</sup>“O campo da Saúde do Trabalhador tem sido construído desde as décadas de 1960 e 70, primando pela interdisciplinaridade. Seu principal aporte teórico é a Medicina Social Latino-Americana, a qual defende que o processo saúde-doença deve ser entendido como um processo social, sem descartar seu processo biopsíquico. Desta forma, este compreende que o trabalho é central na vida do ser humano, portanto, as suas implicações na saúde do trabalhador devem ser analisadas como algo mais complexo que mero processo biológico ou um desequilíbrio entre o ambiente de trabalho e o trabalhador.”- TELES, Gabriela Caramuru et al. Assédio moral organizacional e adoecimentos de trabalho: o caso do HSBC em Curitiba. In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 62.

<sup>126</sup>RAMOS JUNIOR, Armenes. **A formação de um intelectual coletivo: um estudo sobre o percurso dos militantes na construção da saúde do trabalhador no paraná**. 2007. 233 f. Tese (Doutorado) - Curso de Setor da Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. Disponível em: <[http://www.ppge.ufpr.br/teses/D07\\_ramos.pdf](http://www.ppge.ufpr.br/teses/D07_ramos.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2018

<sup>127</sup>MORONTE, Elver Andrade. Saúde e trabalho: uma proposta de abordagem do processo de saúde-doença em bancários no Brasil, pelo reconhecimento dos determinantes psicossociais inerentes aos métodos de gestão do trabalho em instituições financeiras. In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 135-151.

dentro da saúde do trabalhador em conexão com a análise do todo das relações sociais de produção em que o trabalhador está inserido.<sup>128</sup>

A análise de saúde - doença requer que olhemos para a determinação social e entendamos o “trabalho como atividade humana consciente orientada para um fim, base da criatividade e criação de novas relações sociais.”<sup>129</sup> Além disso, requer entender o ambiente dos seres humanos como produto social, em que os “modos de andar a vida” são característicos da coletividade e não dos indivíduos.”<sup>130</sup>

No capitalismo o trabalho é trabalho alienado e implica o uso deformado e deformante, tanto do corpo como das potencialidades psíquicas, converte-se numa atividade cujo componente desgastante é muito maior que o da reposição e desenvolvimento das capacidades. É, pois, a combinação entre desgaste e a reprodução que determina a constituição das formas históricas específicas biopsíquicas.<sup>131</sup>

Os acidentes do trabalho, categoria mais presente em nossas discussões diárias, está relacionado a categoria risco (“cargas de trabalho”<sup>132</sup>), e que está ligado aos elementos físicos, químicos, biológicos e psíquicos desgastantes da saúde do trabalhador. Essas “cargas de trabalho” guardam em sua essência a forma da relação social determinante de um momento histórico, mas em sua aparência externada pela boca dos detentores de meio produção como algo individual, específico e momentâneo,

---

<sup>128</sup>“A determinação social da saúde está muito além de determinantes isolados e fragmentados que, sob uma perspectiva reducionista, são associados com fatores clássicos de riscos e estilos de vida individuais. Não devemos permitir que o conceito de determinantes sociais seja banalizado, ou reduzido, simplificando-o ao tabagismo, ao sedentarismo, ou uma inadequada alimentação. O que precisamos reconhecer é que, por trás dessas práticas, existe uma construção social baseada na lógica de uma cultura hegemônica globalizada, cujo sentido e o fim é a mercantilização da vida.” - CENTRO BRASILEIRO DE ESTUDOS DE SAÚDE. O debate e a ação sobre os determinantes sociais da saúde: posição dos movimentos sociais. **Saúde em debate**, Rio de Janeiro, v.35, n.90, p.496-498, jul/set.2011. Disponível em: <<http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2011/11/o-debate-e-a-acao-sobre-os-determinantes-sociais-da-saude-.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

<sup>129</sup>LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989. p.104.

<sup>130</sup>Ibidem, p.102.

<sup>131</sup>Ibidem, p.116.

<sup>132</sup>“Ressaltar na análise do processo de trabalho os elementos deste que interatuam dinamicamente entre si e o corpo do trabalhador, gerando aqueles processos de adaptação que se traduzem em desgastes, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica.” Ainda, pode-se distinguir as cargas em físicas, biológicas e mecânicas de um lado e fisiológicas e psíquicas de outro. - LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

isto é, desviam para os riscos isolados, casos individuais e biologicamente pessoais qualquer caso ocorrido ao trabalhador.

Essa caracterização insere-se a perspectiva jurídica, conforme o art. 19 da Lei nº 8.213/91, que diz que acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados - referidos no inciso VII do art. 11 da mesma lei - que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. E, ainda, ao lado dos acidentes de trabalho típico, as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparam-se a acidentes de trabalho. Nos incisos do art. 20 conceitua doença profissional como produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; e doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. E “em caso excepcional” sendo resultado das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho”. E por fim, o art. 21 da Lei nº 8.213/91 faz algumas equiparações a acidente de trabalho.<sup>133</sup>

A CLT também dispõe sobre saúde e segurança do trabalho em seus artigos 154 a 223, fazendo referência, no Capítulo que trata sobre Segurança e Medicina do Trabalho, apenas aos agentes físicos, químicos e biológicos que podem atingir o trabalhador.<sup>134</sup>

A saúde do trabalhador para além dos acidentes de trabalho, compreende o acidente de trabalho como gerado pelo consumo/desgaste da força de trabalho, dentro do processo de produção capitalista. O aumento da realização do processo de produção necessariamente leva o aumento da exploração da força de trabalho, reduz salários e

---

<sup>133</sup>BRASIL, Lei n.8213, de 27 de julho de 1991. **Dispõe Sobre Os Planos de Benefícios da Previdência Social e Dá Outras Providências**. Brasília, DF, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 31 out. 2018.

<sup>134</sup>BRASIL. Decreto Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Aprova A Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 out. 2018.

piora nas condições de vida, conseqüentemente a taxa de acidentes de trabalho tendem a aumentar ou pelo menos manter-se em níveis elevados.<sup>135</sup>

O Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do MPT, traz dados importantes sobre os casos de acidentes e mortes relacionados ao trabalho:<sup>136</sup>

- Acidentes estimados desde 2012 até hoje: 4.421.621- ou seja, 1 acidente estimado a cada 48s; sendo o número de dias de trabalho perdidos com afastamentos previdenciários acidentários igual à 347.939.780;
- Gastos da Previdência com benefícios acidentários de 2012 a 2017: R\$ 75.826.822.9000
- Acidentes fatais de 2012 até hoje: 16.439
- Corte, laceração, ferida contusa, punctura- 636.411 (21,03%)
- Fratura -529.360 (17,5%)
- Contusão, esmagamento (superfície cutânea) -476.283 (15,74%)
- Amputação ou enucleação 33.851 (1,12%)

Dados apresentados pelo MPT em 2018, apontam que desde o início de 2017 a cada quatro horas e meia, uma pessoa morre vítima de acidente de trabalho no Brasil.<sup>137</sup>

Dados da OIT, de 2002, apontava para 270 milhões de trabalhadores assalariados vitimados por acidentes de trabalho, dos quais 2 milhões morreram. Nos países mais industrializados a diminuição de lesões mais graves tem em contrapartida outras formas de adoecimento. O custo estimado, à época, era de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial gasto com doenças profissionais, absenteísmo, tratamentos, incapacidades e pensões.<sup>138</sup>

Os dados são impactantes, mas é de se inflar que a discussão de saúde dos trabalhadores é ampla e que os dados que possuímos não refletem toda uma realidade sobre a saúde dos trabalhadores, visto que a exploração do trabalho no modo de produção capitalista provoca em “todas as esferas de trabalho uma intensa e degradante exploração das capacidades humanas, em prol da acumulação de riquezas - grandes desigualdades e paralelamente um incrível número de doenças surgidas no trabalho”.<sup>139</sup>

<sup>135</sup>COSTA, Marcia Regina da. **As vítimas do capital**: os acidentados do trabalho. Rio de Janeiro: Achiamé, 1981.

<sup>136</sup>MPT. **Observatório digital de saúde e segurança do trabalho**. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/#>>. Acesso em: 02 nov. 2018. Os números são atualizados constantemente.

<sup>137</sup>BRASIL, Agência. **MPT: A cada quatro horas e meia, uma pessoa morre vítima de acidente de trabalho**. 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/mpt-cada-quatro-horas-e-meia-uma-pessoa-morre-vitima-de-acidente-no-brasil>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>138</sup>PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013. p.11.

<sup>139</sup>Ibidem, p.11.

### 3.3 Aspectos da Estratégia da Política Sindical no Tocante à Saúde do Trabalhador

As condições de trabalho ditadas pelo sistema econômico impõem lutas constantes aos trabalhadores, a fim de alcançar melhores condições de saúde e vida. Os trabalhadores organizam-se e constroem instrumentos que propiciem proteção e avanço nas reivindicações.

Lenta e gradualmente os trabalhadores se apercebem que ambiente e condições de trabalho têm outras determinantes sociais internas e externas. Internamente, são os donos das empresas; externamente, a classe à qual pertencem. A classe empresarial impõe, por força dos seus interesses econômicos, não só condições de trabalho, mas também o modo de viver, adoecer e morrer da classe trabalhadora. Assim, não só o trabalho e o salário, mas a moradia, a alimentação, o vestuário, o transporte, a educação, o lazer, a vida afetiva – são definidos pelas relações de dominação entre os que compram e os que vendem a força de trabalho.<sup>140</sup>

Com o instrumento sindicato, as intervenções sobre a saúde do trabalhador compõem as atuações estratégicas das entidades, tais como: lutas diárias, greves, paralisações, negociações coletivas. Paralelamente ao sindicato outras entidades dos trabalhadores também contribuem nos estudos que subsidiam outros tipos de intervenções, como exemplo podemos citar: DIEESE, DIESAT, Fundacentro, etc. O sindicato é peça importante no processo de estudo e investigação sobre saúde do trabalhador, visto serem estes os entes de representação nas reivindicações mais complexas sobre o assunto.<sup>141</sup>

A capacidade sindical de alteração nos determinantes do adoecimento está relacionada a sua capacidade de intervir no local de trabalho, isso é, agir em relação as suas diversas dimensões: condições organizacionais e físicas do trabalho; relações de trabalho; formas de gestão; ambiente de trabalho, e outros.<sup>142</sup>

<sup>140</sup>RIBEIRO, Herval Pina; LACAZ, Francisco A. de Castro. **De que adoecem e morrem os trabalhadores**. São Paulo: Diesat/ Imesp, 1984.

<sup>141</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A saúde dos índices de saúde do trabalhador**. 162. ed. São Paulo: Dieese, 2016. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec162Saude.html>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>142</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: Dieese, 2015. (Estudos e pesquisas). Disponível em:

De todo exposto acerca da saúde do trabalhador, nos itens anteriores, é de se entender que a atuação prática dos sindicatos apresentam concepção reducionista, moldada na legislação trabalhista.<sup>143</sup> Há uma restrição em termos do que se pode alcançar dentro do sistema vigente de economia de exploração, no entanto, não significa que a atuação sindical em sua totalidade deva ser reducionista. “Esta situação delinea uma dupla exigência aos estudos realizados pelos sindicatos, pois necessitam gerar simultaneamente dados manejáveis com êxito no modelo legal existente e ir substanciando a visão de classe na questão de saúde.”<sup>144</sup>

Dentro disso, a prática sindical tem por escopo a constante denúncia das condições de trabalho e vida do trabalhador, mesmo enfrentando as barreiras e estratégias patronais para atrasar e desviar a temática relação de trabalho-doença. As ferramentas estratégicas devem colocar em constante evidência a temática sobre as condições de trabalho, saúde e vida dos trabalhadores. Ressalta-se um grande número de conquistas alcançadas ao longo da história da luta dos trabalhadores por melhores condições de saúde e vida em que, os sindicatos foram peças importantíssimas nesse embate.

Necessária, porém, fugindo do reducionismo, como estratégia, a contribuição no avanço de consciência da classe: compreensão de que a doença e os acidentes não são acontecimentos aleatórios individuais, mas sim uma condição da coletividade e com isso dar instrumentos de possibilidade real de luta de classe.<sup>145</sup>

### 3.4 Política Sindical sobre Saúde do Trabalhador do SMCR

A percepção política sindical do SMCR, sobre saúde do trabalhador, é a de uma atuação constante sobre o tema e com diversas ações práticas e que, tem garantido

---

<<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.html>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>143</sup>LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.p. 44.

<sup>144</sup>Ibidem. 44.

<sup>145</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: Dieese, 2015. (Estudos e pesquisas). Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.html>>. Acesso em: 02 nov. 2018.



avanços significativos aos trabalhadores das categorias atendidas pelo sindicato e as demais categorias via construção da Intersindical.<sup>146</sup>

A corrente sindical construída pelo SMCR, se coloca como organização que segue alguns princípios fundamentais, a saber: independência dos patrões e Estado, organização por local de trabalho, formação política e autonomia perante os partidos políticos.<sup>147</sup>

A partir análise dos princípios fundamentais supostamente seguidos pela Intersindical, encontramos atividades práticas do SMCR com a temática Saúde do Trabalhador, onde, em tese, são desdobrados os referidos princípios. Entre as atividades podemos citar são: (a) grupos de fábrica, reuniões periódicas entre trabalhadores da mesma planta fabril com intuito discutir as condições de trabalho e elaborar plano de intervenção política, dito de outro modo, atividades que reafirmam o princípio de organização por local de trabalho; (b) A partir da formação política, dito princípio fundamental, ocorrem periodicamente atividades de formação política dos trabalhadores com o objetivo de municiar os trabalhadores para a luta diária por melhores condições de saúde;<sup>148</sup> (c) observa-se também que a atuação do sindicato em conjunto com cipeiros<sup>149</sup> eleitos como representantes dos trabalhadores parece evidenciar o princípio de independência dos patrões, tendo em vista que a bancada patronal da CIPA não participa desses eventos.<sup>150</sup>

---

<sup>146</sup>Estudo de diversos materiais produzidos pelo Sindicato e reproduzido aos trabalhadores. Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. **Publicações**.

Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/category/publicacoes/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>147</sup> INTERSINDICAL. Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora. **Quem somos: UM INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA CONTRIBUINDO ATIVAMENTE NA REORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL**. 2014. Disponível em: <<http://www.intersindical.org.br/quem-somos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>148</sup>As formas de atuação do sindicato foram compreendidas por informações prestadas pelo médico do trabalho da entidade sindical em 2017. - INTERSINDICAL. Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora. **Quem somos: UM INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA CONTRIBUINDO ATIVAMENTE NA REORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL**. 2014.

Disponível em: <<http://www.intersindical.org.br/quem-somos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>149</sup>Há uma valorização da CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que acompanham a política da empresa no tocante a saúde e segurança e levam ao sindicato os problemas existentes no local de trabalho, visando a intervenção do sindicato nas questões de saúde e segurança. - **TODOS NA CIPA: Cartilha do cipeiro e da cipeira**. Campinas: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 2003.

<sup>150</sup>As formas de atuação do sindicato foram compreendidas por informações prestadas pelo Dr. Rafael Garcia de Paula, médico do trabalho da entidade sindical em 2017. - INTERSINDICAL. Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora. **Quem somos: UM INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA CONTRIBUINDO ATIVAMENTE NA REORGANIZAÇÃO DO**

No último período (gestões- décadas de 90 e 2000) observou-se, pelos materiais produzidos pelo sindicato e por entrevistas, um esforço das direções do sindicato em desenvolver a pauta de saúde do trabalhador, sendo possível observar, inclusive, na distribuição de tarefas dentro da direção,<sup>151</sup> isto é, na tentativa de evitar o reducionismo no trato das questões de saúde, a direção do sindicato supostamente procura coletivizar as demandas em saúde do trabalhador, de modo que a luta específica (pelo não adoecimento no trabalho) funcione como “trampolim” para o processo de formação de consciência dos trabalhadores, e em última instância demonstrar que o campo da saúde do trabalhador é uma das trincheiras da luta de classes.<sup>152</sup>

Exemplo prático dessa política sindical é percebido quando um trabalhador procura ajuda no sindicato e imediatamente um diretor de base inicia o processo de reunir vários trabalhadores da mesma fábrica para discutir as pautas; e a partir disso procura-se discutir questões mais gerais com impacto da saúde do trabalhador (reestruturação produtiva, conjuntura econômica, atuação do estado, etc.). A direção sindical afirma que essa forma constitui um avanço na organização dos trabalhadores bem como um processo cotidiano de formação política da classe.<sup>153</sup>

Aparentemente, essa postura se estende a outras áreas de atuação e demandadas que o sindicato desempenha diariamente.<sup>154</sup> Nesse sentido, os materiais produzidos pelo sindicato expressam essa política.<sup>155</sup>

---

MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL. 2014. Disponível em: <<http://www.intersindical.org.br/quem-somos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>151</sup>O departamento de saúde, por exemplo, tem como responsáveis 4 dirigentes sindicais- trabalhadores oriundos das maiores empresas da base a (Honda, Bosch, Toyota, Eaton). Informações prestadas pelo Dr. Rafael Garcia de Paula, médico do trabalho da entidade sindical em 2017

<sup>152</sup>Informações prestadas pelo médico do trabalho da entidade sindical em 2017.

<sup>153</sup> “à preocupação da direção é não realizar um denunciismo vago, ou seja, denunciar as ações do capital sem inter-relacionar com a vida cotidiana do trabalhador” Ibidem.

<sup>154</sup>Ibidem.

<sup>155</sup>Um exemplo de material produzido é o jornal Folha de Metal que, traz de forma clara as relações de trabalho e capital. Um desses, sob o título Karoshi (Tradução do japonês como “morte por excesso de trabalho”.), à brasileira, denuncia as condições de trabalho na Honda, expondo dados sobre a relação de trabalho gerido pela empresa no Japão e no Brasil, as práticas da empresa para fugir das responsabilidades, as condições de vida do trabalhador. - **FOLHA DE METAL: jornal do sindicato dos metalúrgicos de campinas e região**. Campinas, 01 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/category/folha-de-metal/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

### 3.5 Construção do Departamento de Saúde no SMCR

A função do departamento é de orientar o trabalhador sobre seus direitos relacionados à saúde e segurança, além de fiscalizar os locais de trabalho, denunciando as más condições. Além disso, dar suporte aos processos judiciais que necessitam de informações relacionadas ao ambiente de trabalho. O Departamento de Saúde é composto por dirigentes sindicais, assistente administrativo, advogado previdenciário, médicos e engenheiros do trabalho que atuam como peritos assistentes técnicos nos processos trabalhistas e previdenciários. É o Departamento de Saúde que dá suporte para a eleição das CIPAs e ao trabalho dos cipeiros.<sup>156</sup>

Ao contar com médicos e engenheiro do trabalho o Sindicato permite que o corpo jurídico tenha assistência técnica especializada, além de possibilidade de qualificar a discussão de saúde do trabalhador em conjunto com os dirigentes e a categoria.<sup>157</sup>

Atenta-se que, o médico não presta atendimento assistencial (consultas e tratamento) ao trabalhador. O protocolo de atendimento consiste em realização de avaliação do trabalhador doente ou acidentado para avaliar o possível nexo da doença com o trabalho e consequente indicação de abertura de CAT e processo judicial.<sup>158</sup>

o médico do Sindicato também atua como assistente em processos judiciais, por exemplo, quando a justiça determina que seja feita perícia, nesse caso, é indicado um perito, mas o médico do Sindicato acompanha a perícia pelo reclamante. Além disso, também participa de negociações com algumas empresas, principalmente com seu departamento médico, para que sejam implantadas mudanças no local de trabalho com o objetivo de melhorar as condições e assim, evitar doenças e acidentes<sup>159</sup>

O sindicato faz articulações com instituições públicas como CEREST Campinas, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público Federal, TRT 15ª Região de

<sup>156</sup>SMCR. **Departamentos:** Departamento de Saúde e Segurança do Trabalhador. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/departamentos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>157</sup>Informações prestadas pelo médico do trabalho da entidade sindical em 2017.

<sup>158</sup>O trabalhador passa por esta avaliação encaminhado por um diretor sindical ou por um dos advogados do Sindicato. A avaliação também é feita com base em todos os documentos que o trabalhador tem sobre o seu caso, como laudos médicos, exames médicos, etc.” SMCR. **Departamentos:** Departamento de Saúde e Segurança do Trabalhador. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/departamentos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>159</sup>SMCR. **Departamentos:** Departamento de Saúde e Segurança do Trabalhador. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/departamentos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

Campinas e Fundacentro, cujas atribuições são de intervir no meio ambiente de trabalho através das demandas encaminhadas pelo sindicato.<sup>160</sup>

O departamento em seu quadro técnico, conta, ainda, com engenheiro de segurança que também é perito assistente.

O seu papel do engenheiro de segurança é o de avaliar a questão ambiental das empresas. Na prática o profissional vai até o local de trabalho para avaliar as condições e indicar as alterações necessárias para que o trabalhador não coloque sua saúde em risco. O engenheiro também prepara laudos com informações para processos judiciais em caso de descumprimento das medidas necessárias para um bom ambiente de trabalho.<sup>161</sup>

O departamento de saúde em consonância com a política adotada pelo sindicato parece não funcionar como ambulatório médico e menos ainda como ambulatório de saúde ocupacional. Um dos exemplos citados pelo Médico do Trabalho do sindicato é sobre a postura frente a abertura das CAT's: que, é colocada como primordial que seja aberta pela empresa e só em última análise será aberta pelo sindicato. Essa postura, também, vai de encontro a uma proteção ao trabalhador na hora da perícia judicial, que tende a desvalorizar a CAT aberta pelo sindicato.<sup>162</sup>

A ações do Departamento de Saúde em conjunto com o Departamento Jurídico, desdobram em inúmeros acionamentos à Justiça do Trabalho.<sup>163</sup>

<sup>160</sup>SMCR. **Departamentos:** Departamento de Saúde e Segurança do Trabalhador. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/departamentos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>161</sup>Ibidem.

<sup>162</sup>Informações prestadas pelo médico do trabalho da entidade sindical em 2017.

<sup>163</sup>"Atualmente, tramitam nas varas trabalhistas mais de 4 mil processos abertos pelo Departamento Jurídico. Deste total, quase 3 mil tramitam na Justiça do Trabalho e, estão também em andamento no Fórum Civil, mais de 350 ações contra o INSS relacionados à aposentadoria e também outros referentes à transformação de benefícios. Na Procuradoria Regional do Trabalho foram feitas mais de 600 denúncias, que podem futuramente transforma-se em novos processos e no Conselho regional de Medicina, mais de 30 denúncias gerais contra a conduta de médicos, dentre elas, a não aceitação de atestados médicos e não abertura de CATs. No ministério Público do trabalho já foram assinados Termos de Ajustamento de Conduta, além de inúmeros trabalhadores que foram reintegrados judicialmente. Desde 2011 até hoje, foram 45 reintegrações de trabalhadores, entre cipeiros e adoecidos pelo trabalho, que foram demitidos arbitrariamente e tinham garantia de estabilidade." - **30 ANOS DE RESISTÊNCIA E CONQUISTAS EM BUSCA DO SOCIALISMO!** Campinas: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, ago. 2014. Revista Especial.p.53.

#### 4 INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO- CASO HONDA

De todo o estudo realizado neste trabalho e da parte exposta no histórico do movimento sindical e das lutas dos trabalhadores, apresentou-se como mais efetivo e fortalecedor aos trabalhadores o movimento de luta articulado de forma coletiva e constante - instrumentos da classe - e o uso de instrumentos negociais coletivos de trabalho - oferecido pelo sistema jurídico de cada período. Significa dizer que, seja nos movimentos nos locais de trabalho, em greves, negociações da categoria ou mesmo em ações judiciais, a atuação coletiva proporciona avanços quantitativos e qualitativos para os trabalhadores.<sup>164</sup>

O objetivo maior deste estudo, então, é contribuir para análise dos instrumentos jurídicos coletivos de trabalho, usados pelos sindicatos como forma de alcançar direitos aos trabalhadores - especialmente os que ditam sobre saúde e segurança no trabalho. Entendendo esses instrumentos como despersonalizador, de maior celeridade, efetividade, economia e segurança processual e ao trabalhador, visto retirar do polo ativo o indivíduo da relação. Analisa-se a partir desse ponto os instrumentos coletivos de negociação trabalhista, os quais fazem parte dos temas estudados no Direito Coletivo do Trabalho<sup>165</sup>.

Observa-se que, as formas de soluções dos conflitos trabalhistas têm seus reflexos no próprio surgimento do sindicato, quando retiram da individualidade e da personalidade as negociações; servindo, assim, para assegurar ao obreiro uma margem maior de garantias, podendo expressar mais plenamente seus interesses individuais de

---

<sup>164</sup>“A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho.” - DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.1631.

<sup>165</sup>“Direito Coletivo do Trabalho, o qual “regula as relações inerentes à autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores” DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.1519.

forma coletiva e diminuindo a possibilidade de ser vítima de abuso ou represália advindas do empregador. Esses instrumentos também se ligam ao avanço da Justiça do Trabalho no Brasil.<sup>166</sup>

Dentro disso, os instrumentos coletivos dão suporte para resolver os conflitos decorrentes da relação de trabalho que, podem ser basicamente de caráter jurídico - interpretação sobre regras e princípios jurídicos - ou de caráter econômico - condições objetivas que envolvem o trabalho. As formas de solução de conflito podem ser por autocomposição, ou seja, as partes se ajustam suas divergências de modo autônomo (negociação coletiva) ou heterocomposição, as partes entregam a um terceiro a solução do conflito de trabalho (arbitragem e o dissídio coletivo), ou ainda, autotutelas - greves e mediação.<sup>167</sup>

Optou-se por fazer uma leitura mais detida da forma de autocomposição em específico nas negociações coletivas, despontando os acordos. Entendendo que, não é a única opção e nem suficiente para busca de direitos, mas cumpre um papel efetivo de modificação das situações de fato.

A negociação coletiva “é um conjunto de ações que visam abarcar direitos a serem celebrados em um acordo entre os representantes das categorias, normatizando autonomamente as relações e condições de trabalho.”<sup>168</sup>

Dentro disto “as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho os quais são negócios jurídicos, sujeitos a todos os limites legais.”<sup>169-170</sup>

Na convenção coletiva, há um ajuste entre entidades sindicais visando novas condições de trabalho, cuja eficácia é erga omnes. É um pacto normativo, que

---

<sup>166</sup>“Os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena política e jurídica como vontade coletiva (e não como mera vontade individual). A dinâmica de atuação grupal, caracterizada por embates envolvendo grupos sociais, que marca o Direito Coletivo do Trabalho, surgiu, portanto, em torno do ser coletivo obreiro, do sindicato.” DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.1525.

<sup>167</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.1532- 1534.

<sup>168</sup>REIS, Jair Teixeira dos. **Resumo de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p.87.

<sup>169</sup>Ibidem, p.89.

<sup>170</sup>A reforma trabalhista trouxe mudanças nos artigos que tratam sobre convenção e acordo coletivo. Em seu art. 611-A, por exemplo, insere incisos que podem ter prevalência sobre a lei quando negociados. - BRASIL. Decreto Lei nº 5452/43, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 05 nov. 2018.

estipulam condições de trabalho. E, seu conteúdo é regulador do contrato individual de trabalho e possui cláusulas obrigacionais de caráter recíproco.<sup>171</sup>

Os acordos coletivos, por outro lado, são:

Pacto de caráter normativo celebrado entre sindicato representante da categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.<sup>172</sup>

O outro instrumento de negociação coletiva são os dissídios coletivos, em que, para atender as demandas dos trabalhadores busca-se a participação do Estado no conflito. Nascidos como forma de controle do movimento sindical no Estado Novo, durante o governo de Getúlio Vargas<sup>173</sup>, tornou-se de uso para consolidação de direitos.

Nos dissídios coletivos, que “é uma espécie de ação coletiva, está em lide interesses abstratos de um grupo social ou de uma categoria, busca-se direitos coletivos, como novas condições de trabalho.”<sup>174</sup> Surge obrigatoriamente quando inexitosa a convenção coletiva, sendo proposto usualmente por qualquer dos sindicatos interessados, seja dos empregados ou empregadores, com instauração perante a Justiça do Trabalho.<sup>175</sup>

Aponta-se que, não há uma cultura negocial no Brasil. As negociações ocorrem e datas específicas - a data-base - que são legalmente asseguradas, gerando um acúmulo de reivindicações a serem negociadas no mesmo instante, diminuindo significativamente a qualidade da negociação.<sup>176</sup>

Ressalta-se que os instrumentos coletivos de negociação estão assegurados por diversos instrumentos legais na nossa legislação e em especial pela nossa

<sup>171</sup>REIS, Jair Teixeira dos. **Resumo de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.p.91-92.

<sup>172</sup>REIS, Jair Teixeira dos. **Resumo de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr,2008. p.

<sup>173</sup>Ibidem, p.132.

<sup>174</sup>Ibidem, p.131-134.

<sup>175</sup>SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; LEIRIA, Jerônimo Souto. **Descomplicando o contrato coletivo de trabalho**. Porto Alegre: L&pm, 1993.

<sup>176</sup>COELHO, Elaine D'avila. O contexto atual das negociações coletivas em saúde e ambiente do trabalho. In: BONCIANI, Mário et al. **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho: experiências em negociação coletiva**. São Paulo: Ltr, 1996. Cap. 1. p. 19-38.

Constituição.<sup>177</sup> Ademais, são fomentados por convenções internacionais do trabalho, como a convenção n.154 da OIT.<sup>178</sup>

#### 4.1 Saúde e Ambiente de Trabalho nas Negociações Coletivas - Autocomposição

O sindicato tem condições de informações e intervenções no local de trabalho e, nas negociações coletivas tem como escopo o dever de levar à discussão melhores condições de saúde e meio ambiente de trabalho.

Na história dos sindicatos no Brasil observou-se um crescimento do movimento sindical e acirramentos de lutas na década de 80, o qual contribuiu para o surgimento de greves por questões de saúde e condições de trabalho que, passam a fazer parte das pautas de reivindicações e ser incluído em acordos e negociações.<sup>179</sup> Partindo desse momento histórico<sup>180</sup>, aponta-se que os acordos coletivos colocaram o sindicato em posição de antecipar a discussão sobre saúde e meio ambiente de trabalho, não se deixando ficar em mero denunciador ou requerente de reparação dos danos.

Ressalta-se que, as negociações coletivas devem ser um instrumento de criação de normas, as quais tem por intenção o fortalecimento dos institutos do direito do trabalho. Sendo que, as normas que versam sobre saúde e medicina do trabalho não podem ser flexibilizadas e/ou precarizadas.<sup>181</sup>

---

<sup>177</sup>“como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de várias de suas normas: art.7º, VI,XIII,XIV E XXVI; no art. 8º em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições coletivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art.114, em seu novo §2º, inserido pela EC 45/2004; art.9º. - DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.1636.

<sup>178</sup>“Convenção sobre negociação coletiva” adotada pela Conferência em 1981 e ratificada pelo Brasil em 10-07-1992, proclamou a necessidade de se adotarem medidas adequadas às condições nacionais para fomentar a negociação coletiva, a fim de que ela possa ser exercida por todos os empregadores e categorias a quem se aplica a referida Convenção (...).” NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional**: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. São Paulo: Ltr, 2017. p.41.

<sup>179</sup>BONCIANI, Mario et al (Org.). **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho**: experiências em negociação coletiva. São Paulo: Ltr, 1996. p.43.

<sup>180</sup>Observamos as mudanças nas movimentações de alguns sindicatos nas lutas contra o Estado e contra os sindicatos “pelegos” e na saída de um assistencialismo sindical na área da saúde.

<sup>181</sup>Mudanças que podem vir ocorrer com a reforma trabalhista de 2017 em que, coloca os acordos coletivos com superioridade a lei em casos específicos.



Dados colhidos pelo DIEESE, sobre saúde do trabalhador em cláusulas de negociações coletivas – incluindo sentenças normativas - a partir do Sistema de Contratações Coletivas (SACC - DIEESE)<sup>182</sup> os quais dizem que, em média são registradas no SACC- DIEESE cerca de 16 mil cláusulas por ano e que, no período de 2010 a 2012, foram registradas 46.806 cláusulas sendo destas 9.492 referentes a questões relativas a saúde do trabalhador. Na média, o Sistema aponta que, cláusulas sobre saúde representam 20% do total de cláusulas registradas por ano no Sistema.<sup>183</sup>

Tradicionalmente as cláusulas sobre saúde do trabalhador são tratados pela perspectiva do ambiente físico de trabalho com ênfase nas consequências do adoecimento e dos acidentes de trabalho.<sup>184</sup> Concepção reducionista, como apresentado no capítulo 2 deste trabalho, pois dificilmente abarca os determinantes sobre o processo de saúde-doença<sup>185</sup>, ou seja, as causas de adoecimento a partir da sua forma de organização e gestão, além do mais algumas negociações tendem a repetir o que limita a lei sobre saúde do trabalhador sem observar as mudanças da realidade.

Porém, as negociações coletivas são etapas essenciais para a construção ou ampliação de direitos e, apesar de mostrar-se ainda pouco desenvolvidas nas cláusulas de saúde do trabalhador além de minimamente articuladas com os fatores determinantes no processo social de saúde-doença, apresenta-se com avanços.<sup>186</sup>

Esses pontos destacados sugerem que as negociações coletivas, através dos acordos e convenções coletivas, significam um avanço na discussão sobre saúde do trabalhador, tendo como um dos polos intervencionistas o sindicato com reais possibilidades de mudanças nas condições de trabalho. Alguns conseguindo progredir

---

<sup>182</sup>SACC- DIEESE é um sistema desenvolvido pelo Departamento para registro das informações contidas nos documentos resultantes dos processos de negociações coletivas de trabalho ( acordos coletivos, convenções coletivas e termos aditivos) e nos documentos resultantes de acordos judiciais ou julgamentos de dissídios coletivos ( sentenças normativas) no âmbito da Justiça do Trabalho, das principais categorias profissionais brasileiras.DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015.

<sup>183</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015. p.07.

<sup>184</sup>Ibidem, p.09.

<sup>185</sup>Leva-se em conta o processo de trabalho no qual o sujeito está inserido, em toda a sua amplitude: alienação, sobrecarga, subjetividade, satisfação, desgaste, etc. - LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

<sup>186</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015. p.08.

no assunto e trazendo à mesa de negociação temas além do espaço físico de trabalho, como intensidade de trabalho, estresse, dependência química, introdução de novas tecnologias e qualidade de vida no trabalho.<sup>187</sup>

Importa destacar que, esses instrumentos de negociação coletiva são dispostos na Constituição Federal, incentivados pela Organização Internacional do Trabalho e apontado como uma antissindicalidade quando ocorre a sua violação.<sup>188-189</sup>

Enfim, mesmo com o cenário apontado pela Reforma Trabalhista que tende a flexibilizar direitos trabalhistas e mesmo possibilitando a precarização em casos em que as negociações coletivas valem sobre as leis, as Negociações Coletivas são espaços fundamentais de atuação Sindical para a consolidação de direitos.

#### 4.2 Saúde e Ambiente de Trabalho nas Negociações Coletivas - Dissídios Coletivos de Trabalho

A transferência ao Poder Judiciário de decidir sobre determinado conflito trabalhista em que, se mostrou frustrado o acordo entre as partes representantes de determinada categoria e o empregador, é o que se denomina dissídio coletivo, está garantido na Constituição Federal em seu artigo 114§2º e na CLT.

“A Emenda Constitucional nº 45/2004 aprofunda as restrições de ajuizamento dos dissídio coletivo colocando que após as frustradas negociações é facultado, de comum acordo, ajuizar a referida ação coletiva.”<sup>190</sup> Ou seja, como um dos elementos determinantes para a propositura do Dissídio Coletivo, além da frustrada tentativa de

<sup>187</sup>Como aponta a pesquisa realizada pelo DIEESE a partir da plataforma SACC- DIEESE. Análises das cláusulas de negociação coletiva. DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015.

<sup>188</sup>NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis**. São Paulo: DLTR, 2017.

<sup>189</sup>A Lei nº13.467/1 trouxe no artigo 611-A da CLT, dizendo que a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre a lei em determinados pontos, o que se verifica é que o legislador ampliou a atuação sindical nas possibilidades de retração de direitos e a reduziu nas situações de preservação de direitos. - MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>190</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.1534-1538.

negociação requer a necessidade do Comum Acordo entre as partes para acionar o Poder Judiciário - o que nem sempre as partes nas negociações assumem de comum acordo o interesse de ajuizar a demanda-, significando uma clara forma de entrave ao direito de acionar a justiça.

Cabe destacar que, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe várias possibilidades flexibilizadoras às negociações coletivas – acordos e convenções - de forma a poderem discutir direitos inferiores do que os preceituados e/ou preconizados pela lei, como já apontado no item anterior. Dados apontam que esse pode ser um dos motivos pelo qual os sindicatos têm acionado mais a Justiça Trabalhista propondo dissídios coletivos na busca de garantir direitos duramente conquistados. No TRT-15, por exemplo, que abrange Campinas e Região, os dissídios coletivos subiram 333% após a vigência da Reforma Trabalhista.<sup>191</sup>

Além do mais, a Lei 13.467 tornou insustentável a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que tratava da questão da ultratividade das normas coletivas, ou seja, as cláusulas estabelecidas em convenção permaneciam vigentes mesmo vencidos os prazos acordados entre as partes. Esta questão permanecia até outra norma substituir a anterior.<sup>192</sup>

Em 2014 o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região entrou com um pedido de dissídio coletivo após frustradas negociações com a Empresa Honda Automóveis do Brasil, além das propostas de reajuste salarial constava na negociação pontos referentes à licença paternidade; prevenção do câncer; garantia de emprego à gestante; e controle de jornada.<sup>193</sup>

Alguns autores apontam que essa transferência de poder de negociação a uma decisão judicial enfraquece a atuação sindical ou que se mostra mais eficiente a

---

<sup>191</sup>CALAFIORI, Luciano. G1 Campinas e Região. **Dissídios coletivos sobem 333% no TRT-15 após vigência da reforma trabalhista**: número de ações subiu de 3 para 13 no primeiro trimestre de 2018, segundo o órgão. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/concursos-e-emprego/noticia/dissidios-coletivos-sobem-333-no-trt-15-apos-vigencia-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 06 nov. 2018.

<sup>192</sup>TST. **Súmula nº 277 do TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Lnd\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Lnd_251_300.html#SUM-277)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>193</sup>SMCR, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. **Dissídio da Honda: Sindicato concorda com proposta do TRT**. 2014. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/2014/02/11/dissidio-da-honda-sindicato-concorda-com-proposta-do-trt/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

sindicatos francos sem grande poder de negociação, de todo caso a crítica vai no sentido de retirar das mãos dos entes da relação e transpor a um terceiro a decisão enfraquece a luta.

No entanto, diante do cenário atual do direito trabalhista, além das lutas das categorias é de se ressaltar a importância desse instrumento para se discutir direitos dos trabalhadores, lembrando que, “nos dissídios o poder Judiciário tem poderes de fixar regras jurídicas no âmbito laboral. As sentenças normativas nesse caso instituem um conjunto de regras gerais, abstratas, impessoais e obrigatórias, decorrentes de um poder atípico do poder Judiciário.”<sup>194</sup> ou ainda, o dissídio coletivo como “uma ação trabalhista da categoria (em geral profissional contra a econômica), visando o estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho, como meio de se resolver o conflito coletivo entre o capital e o trabalho, através do exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho”.<sup>195</sup>

#### 4.3 Honda Motor Company, Limited

A escolha da Empresa Honda Motor Co. justifica-se pela sua relevância no ramo automobilístico. Setor produtivo que desempenha um papel econômico importante no país. Constitui uma grande corporação japonesa que fez do conjunto dos continentes suas áreas de atuação e mercado. “Manipula um grande volume de matérias primas, bens intermediários e produtos finais, associado a uma grande rede de cooperação-pesquisas, depósitos, escritórios administrativos, empresas subsidiárias, fornecedores, revendedores.”<sup>196</sup>

Sua história é contada com exaltação ao criador da empresa, Soichiro Honda, que aparece como um homem a frente de seu tempo. “A empresa foi inaugurada em 1948, no Japão, diz seguir a diretriz de produzir onde exista demanda, visando o desenvolvimento das regiões que hospedam suas unidades. As operações globais da

---

<sup>194</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.1534-1538.

<sup>195</sup>MARTINS FILHO, Ives Grandra. **Processo coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.p.74

<sup>196</sup>HONDA. **Nossa história**. Disponível em: <<https://www.honda.com.br/institucional/nossa-historia>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

empresa estão divididas em sete blocos administrativos, responsáveis pelas atividades regionais: Japão; América do Norte e Central; América do Sul; Europa; Oriente Médio e África; Ásia e Oceania; e China. Ao todo, são 474 subsidiárias e afiliadas nos quatro cantos do planeta, com 72 unidades de produção e 35 centros de Pesquisa & Desenvolvimento.” Toda a operação acontece com a dedicação de aproximadamente 200 mil colaboradores espalhados pelo mundo.<sup>197-198</sup>

Há 47 anos presente no Brasil, a Honda atua com produção de motocicletas, automóveis e produtos de força. É no Brasil, na cidade de Sumaré-SP, que está localizada a atual sede da Honda South América, responsável pelo desenvolvimento das operações na América do Sul. A atuação da marca abrange a produção, importação e a comercialização de motocicletas, automóveis, quadriciclos e produtos de força. Em 1971, a Honda iniciava no Brasil as vendas de suas primeiras motocicletas importadas. Cinco anos depois, era inaugurada a fábrica da Moto Honda da Amazônia, em Manaus.<sup>199-200</sup>

Em 1992 chegavam ao Brasil os primeiros automóveis Honda importados. Em 1997, a Honda Automóveis do Brasil iniciava a produção do Civic, em Sumaré (SP), de onde já saíram mais de 1,7 milhão de veículos.<sup>201</sup> Em 2019 a Honda iniciará a produção de automóveis em uma nova fábrica, localizada em Itirapina (SP).<sup>202</sup> A empresa está a

<sup>197</sup>HONDA. **Nossa história**. Disponível em: <<https://www.honda.com.br/institucional/nossa-historia>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>198</sup>Instituto Observatório Social. **Relatório Executivo da Observação - Moto Honda**. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/var/www/html/observatoriosocial.org.br/web/?q=biblioteca/relatorio-executivo-da-observacao-moto-honda>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>199</sup>HONDA. **Nossa história**. Disponível em: <<https://www.honda.com.br/institucional/nossa-historia>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>200</sup>MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2013. Disponível em: <[https://www.academia.edu/26788660/Livro\\_Honda\\_2004.pdf](https://www.academia.edu/26788660/Livro_Honda_2004.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2018.

<sup>201</sup>Houve no início da década de 90 grande incentivo do governo brasileiro para as importações de automóveis. O regime automotivo brasileiro que vigorou no período de 1996 a 1999 criou uma série de incentivos fiscais, em especial de tarifas externas na compra de máquinas, equipamentos, componentes, autopeças e matérias primas, tanto para as plantas que já estavam instaladas quanto para os possíveis novos investimentos. Livro hondap.19-20

<sup>202</sup>Hoje, a Moto Honda da Amazônia posiciona-se como líder absoluta no segmento de motocicletas no Brasil, com mais de 80% de *market share*, e já acumula mais de 23 milhões de motos produzidas no País. Nas instalações de sua grandiosa fábrica em Manaus (maior unidade de produção de motos Honda no mundo), acontece um complexo processo produtivo em que são desenvolvidos desde moldes e ferramentas de produção até os principais componentes de uma motocicleta como escapamento, rodas, guidões e peças para chassi, entre outros. HONDA. **Nossa história**. Disponível em: <<https://www.honda.com.br/institucional/nossa-historia>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

24 anos na lista global das empresas mais importantes do mundo, aparece em trigésimo lugar das 500 maiores empresas do mundo.<sup>203</sup>

A empresa Honda Automóveis do Brasil LTDA conta com mais de 3.000 trabalhadores com plataformas em Sumaré- SP e Manaus- AM. Colocada entre uma das maiores empresas produtoras automobilísticas do mundo e, sendo a Moto Honda da Amazônia a maior empresa do grupo Honda no Brasil e a principal montadora de motocicletas de todo o continente Americano.<sup>204,205</sup>

Informações recentes da Anfavea, a associação que representa as montadoras, aponta que, no geral em 2017 haviam 126,6 mil funcionários nas montadoras e até maio de 2018 saltou para 132,365 mil trabalhadores.<sup>206,207</sup> No mundo a Honda Motor apresenta 215.638 mil funcionários.<sup>208</sup>

Em dados de saúde, pode se buscar via site da Previdência Social, pelo CNPJ 01192333000122 – Honda Automóveis do Brasil- que houve uma queda na frequência absoluta de aberturas de CAT (Somatório de CAT emitida em um determinado período (ano), sendo em 2012 o somatório de 82, em 2013 era de 77 e em 2014 era de 44. Ainda, auxílio doença, foi de 20 em 2012, para 16 em 2013 e cai para 15 em 2014.<sup>209</sup>

Ao mesmo tempo no site do SMCR, denúncias feitas indicando que os dados de aberturas de CAT da empresa Honda eram falhos e prejudiciais os trabalhadores, pois em TAC assinado em 2005 junto ao Ministério Público possibilitava a empresa, em caso de dúvida sobre atestado de saúde de um trabalhador o direito de exigir do trabalhador

---

<sup>203</sup>FORTUNE. **Global 500**. Disponível em: <<http://fortune.com/global500/honda-motor/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>204</sup>Ibidem.

<sup>205</sup>MORAES, Elias de Oliveira. **Corporação em rede**: um estudo sobre a moto Honda da Amazônia. 2011. 92 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2011.

<sup>206</sup>ANFAVEA. **Carta da Anfavea**. Disponível em: <<http://www.anfavea.com.br/carta-da-anfavea.html>>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>207</sup>Ibidem.

<sup>208</sup>FORTUNE. **Global 500**. Disponível em: <<http://fortune.com/global500/honda-motor/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>209</sup>PREVIDÊNCIA. **Acidentalidade por CNPJ**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidentalidade-por-cnpj/CNPJ>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

que obtivesse um laudo final após consultar três médicos- o que sempre acabava desfavorável ao trabalhador e não contabilizado nas aberturas de CAT.<sup>210,211</sup>

A Folha de Metal, jornal de comunicação com os trabalhadores da categoria, denuncia que o trabalhador da Honda trabalha em ritmo alucinante, com esforços repetitivos, longas jornadas e excesso de horas extras, além de pressões por metas e assédio moral.<sup>212</sup>

#### 4.4 Acordo Coletivo no SMCR X Honda – Regulamentação Normativa de Saúde do Trabalhador Além dos Acidentes de Trabalho.

“A possibilidade da ação sindical intervir efetivamente nos determinantes do adoecimento está relacionada, diretamente, à sua capacidade em intervir no trabalho, ou seja, na organização do local de trabalho.”<sup>213</sup> Significa que o sindicato tem um poder institucional de intervir e de obter mudanças nas condições de trabalho quando leva as reivindicações da categoria à mesa de negociação.

A concepção de saúde conhecida como Determinação Social do Processo Saúde Doença balizará a análise das cláusulas dos acordos coletivos firmados entre o SMCR e a empregadora Honda do Brasil, mas será exposta diretamente em comentários jurídicos, ou seja, além das cláusulas referentes a saúde do trabalhador encontradas nos Acordos

---

<sup>210</sup>O TAC foi anulado em 2015 e passou a ser regido pelo art. 169 da CLT: “Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovados ou objeto de suspeita. Ou seja, após 10 descaracterizando a doença e o sofrimento dos trabalhadores, a empresa está obrigada a aceitar e acatar o atestado do médico assistente e a abrir imediatamente a CAT.” Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. - **Folha de Metal**: TAC da Honda é ilegal, conclui MPT. 2016. Disponível em: <[http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/MPT\\_TAC\\_Illegal\\_1.pdf](http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/MPT_TAC_Illegal_1.pdf)>. Acesso em: 02 out. 2018

<sup>211</sup>É possível que haja diferenças de dados em relação a outras plataformas de colheita de informações, mas esses dados nos servem como base para análise do retrato das condições de trabalho, mesmo que os dados da Previdência estejam desatualizados, ou seja, até 2014 e o TAC tenha sido anulado em 2015.

<sup>212</sup>Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. - **Folha de Metal**: TAC da Honda é ilegal, conclui MPT. 2016. Disponível em: <[http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/MPT\\_TAC\\_Illegal\\_1.pdf](http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/MPT_TAC_Illegal_1.pdf)>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>213</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015. p.05.

Coletivos<sup>214</sup> será apresentado algumas considerações do entendimento sobre a relação entre o direito e a saúde do trabalhador.<sup>215</sup>

Inicialmente, expõem-se as cláusulas encontradas nos acordos que ampliam a defesa da saúde do trabalhador nas negociações e, em segundo momento, as cláusulas que abrangem a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho e os procedimentos a serem tomados em caso de acidentes.<sup>216</sup>

### **Assédio moral e assédio sexual:**

**Cláusula 36º-** (2013-2017) – assevera que, a empresa abrangida pelo Acordo Coletivo, dentro de princípios de tratamentos éticos e adequados aos seus empregados, rejeita quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédio sexual e/ou moral.

A cláusula acima não inova, uma vez que apresenta de forma simplista o trato com o assédio moral e sexual. No estudo citado acima, realizado pelo DIEESE, observa-se conteúdo mais abrangente do que o proposto pelo Acordo Coletivo estudado, como: “compromisso de as empresas realizarem campanhas de prevenção e orientarem seus funcionários a não reproduzirem práticas que sejam enquadradas como assédio e/ou a proposta de instituir comissões de ética com o intuito de analisar denúncias realizadas pelos trabalhadores.”<sup>217</sup>

Assédio moral como sendo uma prática de hostilização continuada, que transcende a relação entre a vítima e o agressor, a qual está potencializada pelo contexto da gestão atual. Portanto, o assédio moral não é um desvio organizacional deste momento histórico, mas um processo que acompanha a atual forma de gestão, tendo em vista a predominância de valores pautados na ideologia da excelência do individualismo, marcado por cobranças sempre crescentes, pelos mecanismos sutis de controle da subjetividade e pela degradação das relações. Gera degradação das condições de trabalho, tornando o trabalhador mais suscetível a ter sua dignidade afetada, assim como ter

<sup>214</sup> Os acordos estudados datam de a 2013-2017

<sup>215</sup> Método usado no relatório de pesquisa do DIEESE. DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015.

<sup>216</sup> Metodologia de separação de análise usado no relatório de pesquisa do DIEESE. DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015.

<sup>217</sup> DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015.p.14-17.



prejuízos à saúde física e mental e ao futuro profissional. Embora algumas pessoas possam não adoecer, as repercussões na saúde do trabalhador estão entre as principais consequências das práticas de assédio moral, apresentando-se na forma de adoecimentos severos ou de alterações psicossomáticas que camuflam o nexo entre a prática vivenciadas e os efeitos na saúde; tensões musculares, impossibilidade de descansar, palpitações e tontura; problemas psicossomáticos e doenças físicas; aumento do nível de estresse do indivíduo; ansiedade e depressão; comportamento heteroagressivos e autoagressivos; ansiedade e transtorno do estresse pós- traumático; incapacidade para o trabalho e suicídio.<sup>218,219</sup>

Importante observar que, mesmo não sendo obrigatório aos empregadores a realização de atividade preventivas, a cláusula não trata de prevenção, discussão e conhecimento sobre o tema. E, ainda, a cláusula não avança sobre o tema do assédio sexual no trabalho e não propõe qualquer prevenção. Vale ressaltar o conceito de assédio sexual no trabalho: “uma conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas contra a vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.<sup>220,221</sup>

**Cláusula 58º-** (2013-2017) – aborda sobre o meio ambiente do trabalho com vistas ao desenvolvimento equilibrado e sustentável das atividades.

<sup>218</sup>As empresas em geral consideravam que o assédio moral era uma mera bandeira sindical sem correspondência na realidade. As diversas demandas na Justiça do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho espalhados pelo país evidenciam que o assédio moral é um problema no cotidiano do trabalho que transcende a discursos de grupos e pessoas. - ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015. p.19. (Projeto Editorial Praxis)

<sup>219</sup>ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015. (Projeto Editorial Praxis)

<sup>220</sup>“As violências contra a mulher em seu trabalho, como o assédio sexual, atingem a quantidade e a qualidade de seu trabalho, abalam sua saúde, em prejuízo do empregador e da sociedade brasileira hoje composta com metade da população do sexo feminino. Mais de 52% das mulheres economicamente ativas já foram vítimas de assédio sexual no trabalho, de acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho.” - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. 2017. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+GT+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IOyxSXs](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+GT+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IOyxSXs)>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>221</sup>A cartilha do Fiocruz sobre assédio moral e sexual no trabalho no trabalho (2014) faz uma caracterização, conceituação e formas de enfrentamento. Nas consequências para os trabalhadores aponta uma tabela com mais de 20 problemas de saúde resultantes da prática do assédio no trabalho. - FIOCRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho**: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. 2014. Disponível em: <[http://www.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha\\_assedio\\_moral\\_e\\_sexual.pdf](http://www.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf)>. Acesso em: 02 out. 2018.

Essa cláusula pode ser tratada como qualidade de vida no trabalho, buscando um ambiente saudável para a realização das atividades, porém, como aponta o estudo de referência do DIEESE,

a verdadeira qualidade de vida no trabalho é o resultado de qualidade em todas as suas dimensões, abrangendo a organização e a gestão de trabalho, as relações entre os trabalhadores e entre a gerência e os trabalhadores, as condições no trabalho, a remuneração adequada, não discriminação, a autonomia e a possibilidade de participação e intervenção no trabalho, além, é claro, de um ambiente saudável de trabalho. Ou seja, tudo que signifique Trabalho Decente.<sup>222</sup>

Dito isso, a cláusula em estudo, não acrescenta nada de significativo na condição de vida do trabalhador.

#### 4.5 Acordo Coletivo no SMCR X Honda Regulamentação Normativa de Saúde do Trabalhador Cláusulas Sobre Riscos Físicos no Trabalho.

Seguindo à metodologia, verifica-se as cláusulas que tratam mais diretamente dos riscos físicos no trabalho e as propostas com vistas a segurança no trabalho, tecendo observações quando necessárias.<sup>223</sup>

#### **Cláusulas que tratam de Saúde e segurança no trabalho:**

**Cláusula 59º-** (2013-2017) - trata da prevenção de acidente no trabalho e medidas de proteção. Dispõe à cláusula que, as prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os trabalhadores que as operam.

Segue a negociação dispondo que as medidas de proteção serão prioritariamente de ordem coletiva, significando a eliminação ou a redução dos riscos na fonte. E apenas esgotas essas possibilidades e em caráter provisório os EPI's serão indicados, até que se tomem as medidas de prevenção coletiva. Quem indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso é o SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho)

---

<sup>222</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015.p.19-21.

<sup>223</sup>Método usado no relatório de pesquisa do DIEESE. DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015.

A cláusula apresenta um conteúdo já abordado na NR-12 (segurança do trabalho em máquinas e equipamentos),<sup>224</sup> porém ressalta a preocupação de se dar previsibilidade do caráter coletivo do risco no ambiente do trabalho. Devendo, pois, ser acionado o sindicato, como representante da categoria profissional, que, oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança. Dando um prazo para a resposta da empresa e as medidas corretiva adotadas para sanar os problemas apontados.

A execução do trabalho de maneira segura só é possível se levado em consideração as condições reais em que cada trabalho é desenvolvido, considerando as peculiaridades de cada trabalhador e de cada local de trabalho. Embora importante, nem sempre o trabalhador pode executar suas funções de maneira segura, dada a pressão corporativa para o cumprimento de metas.<sup>225</sup>

As cláusulas que tratam de prevenção de acidente do trabalho tendem a antecipar as ações reparativas e assistenciais do sindicato.

**Cláusula 60º-** (2013- 2017) - dispõe sobre o fornecimento de uniforme e roupas de trabalho. Acordam que a empresa é a fornecedora gratuitamente de uniformes, macacões e outras peças de vestimentas, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança.

Essa cláusula também se encontra dentro do tema saúde e segurança no trabalho. O fornecimento de uniformes e roupas de trabalho assegura a vestimenta correta para o manuseio seguro de máquinas e equipamentos necessário a realização do trabalho. Está contemplada pela NR- 06 (equipamento de proteção individual).<sup>226</sup>

Observa-se que, com a Reforma Trabalhista houve uma mudança nos artigos sobre o tema de uniformes: fica determinado que cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de

<sup>224</sup>GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.283-371.

<sup>225</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015. p.25.

<sup>226</sup>GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.165-178.

identificação relacionados à atividade desempenhada (Artigo 456-A). Também a regra geral de que a limpeza do uniforme é de responsabilidade do empregado (Artigo 456-A, § único).

**Cláusula 63º-** (2013-2017) - aponta sobre as questões de necessidade de higiene dos trabalhadores, em que a empresa disponibilizará absorventes para as mulheres trabalhadores para ocorrências emergenciais. E proporcionarão gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal dos trabalhadores, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

Consta essa cláusula como uma extensão da NR-24, que trata das questões sanitárias e conforto nos locais de trabalho.<sup>227</sup> A disponibilização de absorventes às mulheres trabalhadoras em casos emergenciais reflete medida de atenção as questões de saúde da mulher no local de trabalho.

### **Cláusulas que tratam de Acidentes de Trabalho:**

**Cláusula 21º-** (2013-2017) - discorre sobre a Indenização por invalidez-apontando que no caso de invalidez atestada pelo INSS a empresa pagará uma indenização equivalente a 1 salário nominal do empregado, sendo que, será paga somente se ocorrer a rescisão contratual. Será paga em dobro no caso de invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional. Isentando em caso de a empresa manter planos e/ou seguros complementares.:

Considerando que a invalidez atestada pelo INSS é disposta pela Lei de Benefícios da Previdência Social a qual diz, “ que será devida a aposentadoria por invalidez quando o segurado for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, após a comprovação da incapacidade mediante exame médico - pericial,”<sup>228</sup> o trabalhador dessa cláusula está afastado do seu posto de trabalho sem perspectivas de voltar.<sup>229</sup>

<sup>227</sup>GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.779-795.

<sup>228</sup>OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**: de acordo com a reforma trabalhista lei n.13.467/2017. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.407.

<sup>229</sup>“Diariamente, no Brasil, cerca de 770 pessoas entram em gozo de auxílio-doença acidentário, com afastamento por período superior a 15 dias. Além disso, aproximadamente 40 empregados a cada dia deixam definitivamente o mundo do trabalho, por morte ou por incapacidade laborativa permanente, e a maioria deles em razão de acidentes causados por culpa do empregador.” - OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**: de acordo com a reforma trabalhista lei n.13.467/2017. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.27.

A indenização proposta não é determinada por lei, sendo uma garantia do AC.

**Cláusula 22º**- (2013-2017) - Dispõe sobre a complementação auxílio doença ou acidentário, ficando a empresa responsável pela complementação dos valores se o trabalhador ficar mais de 15 dias afastado. Assim também, no caso do trabalhador aposentado que, recebe benefício de aposentadoria abaixo do salário nominal. Se o trabalhador não tiver direito aos auxílios previdenciários pelo período de carência, a empresa pagará o salário nominal entre o 16º e o 120º dia de afastamento. Discorre ainda, sobre valores estimados e data para o pagamento.

Essa cláusula apresenta relevância, pois, “no momento em que o trabalhador mais precisa de recursos é quando, pela legislação, ele tem sua remuneração reduzida.”<sup>230\_231</sup> Pois bem, a lei não prevê direito à complementação de valores pela empresa, faz parte da negociação coletiva e significa a manutenção dos ganhos do trabalhador mesmo quando afastado de suas atividades laborais.

**Cláusula 23º**- (2013-2017) - discorre sobre a indenização por morte, sendo 2(dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental. E 4 (quatro) salários nominais em caso de morte por acidente do trabalho.

A lei em caso de morte não oferece garantia de indenização a família do trabalhador. Sendo assegurado a pensão por morte que é benefício previdenciário.

**Cláusula 40ª**-(2013-2017) - da garantia de emprego ou salário ao afastamento em gozo de auxílio doença (B31), essa cláusula dispõe que será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitando, porém, a um máximo de 60 dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou no AC. Dentro do prazo o contrato só poderá ser rescindido por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, por pedido de demissão, por falta grave ou pagamento dos salários correspondentes, sempre com a assistência do sindicato da categoria.

---

<sup>230</sup>DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: DIEESE, 2015. p.46.

<sup>231</sup> Diferenciação do Art. 63 da Lei 8.213/1991 que dispõe: O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado. Parágrafo único. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagar-lhe durante o período de auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença. - BRASIL. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

Há previsão na lei de benefícios da previdência social a estabilidade em caso de Auxílio-acidente, mas não no caso de Auxílio-doença.<sup>232</sup> Diante de inúmeras denúncias de ocorrências do trabalhador ser demitido assim que retorna do afastamento, essa cláusula assume relevância ímpar, significando previsibilidade de segurança ao trabalhador.

**Cláusula 41<sup>a</sup>**- (2013-2017) - Essa cláusula prevê a garantia de emprego ao trabalhador acidentado ou portadores de doença profissional. O empregado tem a garantia da permanência na empresa sem prejuízos da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

- 1-Trabalhadores que apresentarem redução da capacidade laboral;
- 2-Que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
- 3-Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua atual capacidade laboral após o acidente, e,
- 4- No caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.

Todas as condições para o acidentado do trabalho ou acometido por doença profissional devem ser atestados pelo INSS ou perícia Judicial. Essa cláusula abrange todos os trabalhadores já acidentados com contrato em vigor na data de assinatura do Acordo Coletivo. Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria. Ainda, estão abrangidos os trabalhadores que forem vítimas de acidente de trajeto com transporte fornecido pelas empresas.

Os empregados garantidos nessa cláusula, se obrigam a participar dos processos de reabilitação às novas funções indicadas pela empresa. Preferencialmente os indicados pelo centro de reabilitação do INSS.

Dentre todas às cláusulas do referido acordo essa merece especial destaque, uma vez que garante ao trabalhador que teve sua capacidade laboral diminuída por evento adverso (acidente de trabalho ou doença do trabalho) estabilidade vitalícia no emprego. Observa-se que, não há referência a um período da estabilidade, podendo se alongar no tempo enquanto perdurarem as condições descritas ou a aposentadoria do trabalhador. Nota-se que a estabilidade assegurada pelo INSS garante apenas 12 meses de estabilidade após o retorno ao trabalho.<sup>233</sup>

<sup>232</sup>GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.1225.

<sup>233</sup>"Estabilidade provisória no emprego do acidentado no trabalho. - Art.118 da lei n.8213/1991." - GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.1216.

Outro ponto a se observar é dificuldade de reconhecimentos dos acidentes do trabalho (B-91), sendo uma tendência a busca judiciária para esse reconhecimento, ou seja, para a transformação do B31 em B91.<sup>234</sup>

**Cláusula 51ª-** (2013-2017) - Dispõe sobre a recusa da alta médica pela empresa. Devendo a empresa arcar com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

Não raro os trabalhadores adoecidos são avaliados como aptos para o retorno às atividades laborais pelo INSS e inaptos segundo o médico do trabalho da empresa, popularmente conhecido como “Limbo previdenciário”. Nessa situação o trabalhador permanece sem receber seu salário e sem receber benefício previdenciário, permanecendo a sua própria sorte. A referida cláusula garante que o trabalhador não permaneça desassistido, obrigando o empregador a garantir o salário do trabalhador que recebeu a alta previdenciária.

**Cláusula 65ª-** (2013-2017) - apresenta sobre a comunicação de acidente de trabalho e doença profissional. A empresa deve comunicar o acidente de trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, com prazos a serem seguidos em casos como de mutilação ou acidente fatal. Ainda, em casos de doenças ocupacionais ou relacionadas ao trabalho deve se notificar o sindicato e demais órgão competentes com a constatação do nexo causal.

Tendo em vista o grande volume de subnotificação de Acidente de Trabalho e Doenças do Trabalho esta cláusula persegue a máxima transparência.<sup>235</sup>

### **Cláusulas que tratam da participação do Trabalhador:**

**Cláusula 61ª-** (2013-2017) - Assevera sobre a participação dos trabalhadores no processo de eleição de CIPA, as garantias procedimentais para garantir a lisura do processo e as garantias de emprego aos participantes do processo eleitoral. Aponta, que é obrigatório o curso de treinamento para os membros das CIPAS; que os cipeiros deverão acompanhar e participar das investigações de todos os acidentes de trabalho ocorridos na empresa e

<sup>234</sup>Observa-se que, um número considerável de processos judiciais no sindicato é de busca de reconhecimento do B91-Informações prestadas pelo médico do trabalho da entidade sindical em 2017.

<sup>235</sup>Durante o estudo de produção desse trabalho de conclusão de curso foi encontrado diversos dados sobre acidentes de trabalho e, muitos números mesmo que de grandes proporções tendem a não refletir a realidade, visto que as empresas não cumprem com as aberturas de CAT.

ocorrências de doença profissional. Ainda, a comunicação ao Sindicato do programa e data da SIPAT- Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

Conforme já relatado acima algumas cláusulas do ACT repetem as informações já contidas em legislação vigente. A Norma Regulamentadora número 5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes- CIPA.<sup>236</sup>

### **Doenças não profissionais:**

**Cláusula 42ª**-(2013-2017) - Assegura aos portadores do vírus HIV o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS.

Essa cláusula é de suma importância ao trabalhador soropositivo. Cabe como ponderação o fato de não avançar em questões como de prevenção, combate ao preconceito e a discriminação.

**Cláusula 62ª**-(2013-2017) - Dispõe sobre o reconhecimento dos atestados médicos e odontológicos com o CID, apresentados pelo trabalhador.

A lei permite ao empregador questionar os atestados médico e odontológicos apresentado pelo empregado. A cláusula vai em sentido do reconhecimento dos atestados, mas não apresenta grande inovação, pois está condicionado a apresentação do CID, o que deixa o trabalhador em posição de vulnerável restringindo seu direito à privacidade.<sup>237</sup>

**Cláusula 64ª**-(2013-2017)- versa sobre a prevenção do câncer, em que a empresa se dispõe a incluir nos exames periódicos, a cada 12 meses, do PCMSO de suas funcionárias, o acompanhamento dos exames ginecológicos de prevenção do câncer de útero e mama para todas as trabalhadoras, bem como o câncer de próstata para os trabalhadores maiores de 40 anos.

<sup>236</sup>GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.128-165.

<sup>237</sup>Segundo a resolução CFM nº 1.851/2008 a divulgação do Código Internacional de Doenças só pode ser divulgada com autorização expressa do paciente, portando o médico assistente do trabalhador encontra-se legalmente impedido de divulgar o CID sem a anuência do paciente. - CFM. Resolução nº 1.851/2008, de 14 de agosto de 2008.Brasília, 14 ago. 2008. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2008/1851\\_2008.pdf](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2008/1851_2008.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2018.



Essa cláusula avança na questão de prevenção à saúde dos trabalhadores, uma vez que inclui exames médicos que não constam na NR-7 que versa sobre Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO),<sup>238</sup> legislação que determina os exames mínimos que devem ser realizados em todo trabalhador bem como sua periodicidade.

### **Cláusulas que tratam das garantias para a mulheres trabalhadoras:**

**Cláusula 24ª-** (2013-2017) - Prevê o auxílio creche que, será pago quando a trabalhadora retornar ao trabalho e até o filho completar 48 meses de idade. O valor é fixo em 25% do piso salarial da categoria vigente na data do evento, e não integrará o salário da empregada, bem como não servirá de base de incidência de previdência social.

Cláusula de cunho econômico, que tem importância na qualidade de vida das mães trabalhadoras uma vez que assegura acréscimo 25% do salário base com o intuito de permitir que a trabalhadora não se ausente do trabalho para cuidados dos filhos menores de 2 anos. Observando que não há na lei essa obrigatoriedade de auxílio.

**Cláusula 37º-** (2013-2017) - Garante igualdade de oportunidades.

Essa cláusula, apesar de abranger a outros tipos de possíveis discriminações, atinge de forma importante o direito das mulheres no trabalho.

**Cláusula 38º-** (2013-2017) - Garante o emprego a gestante. Veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 12 meses após o parto.

Reforça a legislação vigente, proibindo a demissão arbitrária de gestantes bem como a garantia de estabilidade até o 12 mês após o parto.

---

<sup>238</sup>GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.179-207.

Observa-se em relação a gestante que, a Reforma Trabalhista traz graves pontos que afetam a trabalhadora gestante e/ou lactante, pois passa a permitir o trabalho em ambientes insalubres a determinar o grau e atestado confirmativo.<sup>239</sup>

**Cláusula 45º-** (2013-2017) - Dispõe sobre a garantia à empregada que sofre aborto espontâneo desde que comprovado por atestado médico. Da data da ocorrência até 6 meses após o aborto.

Aumenta o período de estabilidade da trabalhadora vítima de aborto espontâneo, sendo, segundo o art. 395 CLT, de duas semanas o repouso remunerado. Tendo em vista o estado mental da trabalhadora após o evento traumático, a manutenção do emprego tem reflexos sociais importantes.

**Cláusula 52º-** (2013-2017) - Assegura a licença maternidade para as trabalhadoras de 180 dias e se estende aos casos de adoção.

Assegura o incremento de 60 dias na licença maternidade quando comparada a CLT, ressalta-se a importância de equivaler os filhos biológicos com os não biológicos, bastando a declaração de adoção como comprovante.

**Cláusula 54º-** (2013-2017) - Garante a licença em caso de aborto. Dando o direito de repouso remunerado de 30 dias. Assegurando o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.

Estende o período de afastamento do trabalho em 15 dias quando comparado a CLT.

**Cláusula 57º-** (2013-2017) - Aborda a questão do direito a amamentação. Dando as funcionárias o tempo de 1h por período de trabalho ou 2 horas acumuladas por dia para amamentação até 6 meses após o nascimento da criança. Podendo a trabalhadora optar por licença remunerada de 16 dias corridos, após o término da licença maternidade.

Garantir o direito a amamentação no local de trabalho implica em grande melhora na qualidade de vida da mulher trabalhadora. Essa cláusula difere do que dispõe a lei

---

<sup>239</sup>TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade. Teoria e prática.** Curitiba: Juruá, 2018.p176.

pois garante dois descansos especiais de meia hora cada dia para amamentação, até os 6 meses de idade. Ademais, possibilita a opção da licença remunerada por mais 16 dias.

**Cláusula 64ª** - (2013-2017) - Versa sobre a prevenção do câncer e inclui aos exames médicos periódicos os exames ginecológicos de prevenção do câncer de útero e de mama.

Essa cláusula avança na questão de prevenção à saúde das trabalhadoras, uma vez que inclui exames médicos que não constam na NR 7, norma que determina os exames mínimos que as empresas são obrigadas a realizar em todas as trabalhadoras. A lei não estabelece nenhuma obrigação às empresas no que se refere a realização de exames periódicos de prevenção do câncer.

Observa-se que todas as cláusulas referentes ao trabalho da mulher e as possibilidades de manutenção no emprego são de suma importância, devendo estar reafirmados em Acordos Coletivos. “A posição diferente e desigual de homens e mulheres no campo do trabalho determina diferentes riscos para a saúde.”<sup>240</sup>

### **Cláusulas que tratam da Garantias para trabalhadores com deficiência:**

**Cláusula 43ª** - (2013-2017) – discorre sob o título dos deficientes e portadores de necessidade. Aponta quem não pode compor a cota prevista na Lei 8.213/91, ou seja, os reabilitados pelo INSS em decorrência de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

Diferencia os trabalhadores portadores de necessidades especiais dos trabalhadores reabilitados. O objetivo da cláusula é que os trabalhadores reabilitados e em gozo de estabilidade vitalícia no emprego – devido a clausula 41ª - não sejam enquadrados nas cotas que a Lei 8.213/91 versa, ou seja, o trabalhador acidentado não pode ocupar vaga de trabalho destinada aos portadores de deficiência.

Não apresenta avanços no sentido de buscar promover adequação de mobilidade e acessibilidade, ainda, de preferência no avanço da inclusão social.

---

<sup>240</sup>FARIA, Naru. Apresentação. In: BARRETO, Margarida; CARLOTO, Cássia Maria; COSTA, Maria Luiza da. **Saúde das trabalhadoras**. São Paulo: Sof: Sempreviva Organização Feminista, 1998. p.7-8.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças que ocorrem no mundo do trabalho necessariamente implicam em alterações no padrão de adoecimento dos trabalhadores. As formas encontradas pelos trabalhadores para discutir e enfrentar as questões de saúde e vida no trabalho, foram e continuam sendo as mais variadas e não dissociadas do conjunto de reivindicações obreiras.

O histórico dos sindicatos demonstrou como a constante intervenção desse instrumento é necessária para o avanço de consciência de classe e para a qualificação da discussão e luta por melhores condições de trabalho. Entre avanços e refluxos o sindicato é a peça chave para à resistência dos trabalhadores, tornando-se o principal organizador do enfrentamento – político e jurídico - da Reforma Trabalhista de 2017.

No enfrentamento político os sindicatos atuam como propulsor de ações diretas (greves, paralisações, operação tartaruga, etc.) que, via de regra, tem como objetivo à pressão sobre o patronato para a alteração do processo de trabalho, tendo em vista a proteção da saúde do trabalhador.

No enfrentamento jurídico, cabe ao sindicato como representante legítimo da categoria usar de todos os instrumentos legais (Acordos Coletivos, Convenções e Dissídios, etc.) com o propósito de defender a condição de saúde e meio ambiente de trabalho.

O estudo das cláusulas do Acordo Coletivo assinado pelo SMCR e pela Honda Automóveis do Brasil aponta que, pouco mais 30% das cláusulas da Negociação tratam de saúde do trabalhador diretamente. Algumas ampliam direitos positivados em lei, outras não avançam de forma significativa, ou seja, não apresenta impacto real nas condições de trabalho e vida dos trabalhadores.

Tendo em vista que, o modo de produção capitalista e o trabalho apresentam uma contradição inconciliável e obviamente se influi que a celebração dos acordos coletivos são processos de disputa política e jurídica constantes.

De acordo com seus materiais o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região demonstra em sua política sindical uma postura de enfrentamento constante ao

patronato, refletindo a mesma postura nos Acordos Coletivos, levando a negociação ao limite e não aceitando a retirada de direitos, ao menos não de forma passiva.

Finaliza-se, com a percepção que a tarefa histórica dos sindicatos não é de assistencialismo ou a mera reparação de danos decorrentes do trabalho, mas de construir com a categoria o entendimento de que é inadmissível um sociedade onde o trabalho prejudique a saúde e, conseqüentemente, a vida.

Dentro dessa percepção reforça-se a importância dos instrumentos coletivos utilizados em nosso tempo, para combater retirada de direitos e avançar em melhores condições de vida e trabalho, como: as ações diretas – greves, paralisações, operação tartaruga, etc. – e até mesmo as mediadas pelo Estado - os acordos e dissídios coletivos.

## REFERÊNCIAS

**30 ANOS DE RESISTÊNCIA E CONQUISTAS EM BUSCA DO SOCIALISMO!** Campinas: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, ago. 2014. Revista Especial.

ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (Orgs.). **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos.** Bauru: Canal 6, 2015.p.19.(Projeto Editorial Praxis)

ANFAVEA. **Carta da Anfavea.** Disponível em: <<http://www.anfavea.com.br/carta-da-anfavea.html>>. Acesso em: 02 out. 2018.

ANTUNES, Ricardo L C. **O que é sindicalismo.** São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985.p.10-14.

Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT). **A especialidade.** Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/a-especialidade-o-que-e-a-medicina-do-trabalho/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

BOITO JUNIOR, Armando. **O sindicalismo na política brasileira.** Campinas: Unicamp, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.p.285.

BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. **Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000.** Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal26/05boito.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BONCIANI, Mário et al (Org.). **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho: experiências em negociação coletiva.** São Paulo: Ltr, 1996.p.40-43.

BRASIL, Agencia. **MPT: A cada quatro horas e meia, uma pessoa morre vítima de acidente de trabalho.** 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/mpt-cada-quatro-horas-e-meia-uma-pessoa-morre-vitima-de-acidente-no-brasil>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

BRASIL, Lei n.8213, de 27 de julho de 1991. **Dispõe Sobre Os Planos de Benefícios da Previdência Social e Dá Outras Providências.** Brasília, DF

BRASIL. Decreto Lei nº 5452/43, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 05 nov. 2018

CALAFIORI, Luciano. G1 Campinas e Região. **Dissídios coletivos sobem 333% no TRT-15 após vigência da reforma trabalhista:** número de ações subiu de 3 para 13 no primeiro trimestre de 2018, segundo o órgão. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/concursos-e-emprego/noticia/dissidios->

coletivos-sobem-333-no-trt-15-apos-vigencia-da-reforma-trabalhista.ghml>. Acesso em: 06 nov. 2018.

CENTRO BRASILEIRO DE ESTUDOS DE SAÚDE. O debate e a ação sobre os determinantes sociais da saúde: posição dos movimentos sociais. **Saúde em debate**, Rio de Janeiro, v.35, n.90, p.496-498, jul/set.2011. Disponível em: <<http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2011/11/o-debate-e-a-acao-sobre-os-determinantes-sociais-da-saude-.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

CFM. Resolução nº 1.851/2008, de 14 de agosto de 2008. Brasília, 14 ago. 2008. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2008/1851\\_2008.pdf](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2008/1851_2008.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2018.

COELHO, Elaine D'avila. O contexto atual das negociações coletivas em saúde e ambiente do trabalho. In: BONCIANI, Mário et al. **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho**: experiências em negociação coletiva. São Paulo: Ltr, 1996. Cap. 1. p. 19-38.

COSTA, Marcia Regina da. **As vítimas do capital**: os acidentados do trabalho. Rio de Janeiro: Achiamé, 1981.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista, atualizada e ampliada conforme a lei n.13.467/17 e Mpr.n.808/17. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p.1631.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A saúde dos índices de saúde do trabalhador**. 162. ed. São Paulo: Dieese, 2016. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec162Saude.html>>. Acesso em: 02 jan. 2018.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. 76. ed. São Paulo: Dieese, 2015. (Estudos e pesquisas). Disponível em: Estudo de diversos materiais produzidos pelo Sindicato e reproduzido aos trabalhadores.

Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. **Publicações**. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/category/publicacoes/>>. Acesso em: 05 nov. 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 31 out. 2018

Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/cnes/ConsultaProcesso.asp>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec162Saude.html>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

Fagner Firmo de Souza Santos. **Os grupos de fábrica de Campinas e Região (1984-1991)**. 2008. 213 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Faculdade de Ciências e Letras da Unesp, Araraquara, 2009. Disponível em:

<<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/rhs/article/viewFile/240/226>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

FARIA, Naru. Apresentação. In: BARRETO, Margarida; CARLOTO, Cássia Maria; COSTA, Maria Luiza da. **Saúde das trabalhadoras**. São Paulo: Sof: Sempre Viva Organização Feminista, 1998. p.7-8.

FIOCRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho**: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. 2014. Disponível em: <[http://www.far.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha\\_assedio\\_moral\\_e\\_sexual.pdf](http://www.far.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf)>. Acesso em: 02 out. 2018.

**FOLHA DE METAL: jornal do sindicato dos metalúrgicos de campinas e região**. Campinas, 01 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/category/folha-de-metal/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

**Folha de Metal**: TAC da Honda é ilegal, conclui MPT. 2016. Disponível em: <[http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/MPT\\_TAC\\_Illegal\\_1.pdf](http://www.metalcampinas.org.br/media/k2/attachments/MPT_TAC_Illegal_1.pdf)>. Acesso em: 02 out. 2018

FORTUNE. **Global 500**. Disponível em: <<http://fortune.com/global500/honda-motor/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

FREITAS, Nilton Benedito Branco; ARCURI, Arline Sydneia Abel. Negociação coletiva nacional sobre o benzeno. In: BONCIANI, Mário et al. **Saúde, ambiente e contrato coletivo de trabalho**: experiências em negociação coletiva. São Paulo: Ltr, 1996. Cap. 2. p. 71-117.

GIANNOTTI, VITO. **Reconstruindo nossa história**: 100 anos de luta operária. Petrópolis: Vozes, 1998. p.9

GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.283-371.

HOBBSAWM, Eric J. **A era das revoluções**: 1789-1848. 35. ed. São Paulo/rio de Janeiro: Paz &terra, 2015.p.57-95.

HONDA. **Nossa história**. Disponível em: <<https://www.honda.com.br/institucional/nossa-historia>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

Instituto Observatório Social. **Relatório Executivo da Observação - Moto Honda**. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/var/www/html/observatoriosocial.org.br/web/?q=biblioteca/relatorio-executivo-da-observacao-moto-honda>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

INTERSINDICAL. Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora. **Quem somos**: UM INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA CONTRIBUINDO ATIVAMENTE NA REORGANIZAÇÃO DO



MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL. 2014. Disponível em: <<http://www.intersindical.org.br/quem-somos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LENIN, Vladimir Ilitch. **O estado e a revolução**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.p.23-32.

LENIN, Vladimir Ilitch. **As três fontes**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.  
MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2013. Disponível em: <[https://www.academia.edu/26788660/Livro\\_Honda\\_2004.pdf](https://www.academia.edu/26788660/Livro_Honda_2004.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2018.

MARTINS FILHO, Ives Grandra. **Processo coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.p.74

MARX, Karl. **O capital: critica da economia política**: livro primeiro: o processo de produção do capital. 27. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. 1 v.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p.13-31.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Relações de Trabalho Cadastro Nacional de Entidades Sindicais**.Cnpj:46.106.514/0001-27.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. 2017. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+GT+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IOyxSXs](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+GT+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IOyxSXs)>. Acesso em: 02 out. 2018.

MORAES, Elias de Oliveira. **Corporação em rede: um estudo sobre a moto Honda da Amazônia**. 2011. 92 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2011.

MORONTE, Elver Andrade. **Saúde e trabalho: uma proposta de abordagem do processo de saúde-doença em bancários no brasil, pelo reconhecimento dos determinantes psicossociais inerentes aos métodos de gestão do trabalho em instituições financeiras**.

In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015. p. 135-151.

MPT. **Observatório digital de saúde e segurança do trabalho**. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/#>>. Acesso em: 02 nov. 2018. Os números são atualizados constantemente.

MPT. **PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO**. 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 02 out. 2018.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional**: diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. São Paulo: Ltr, 2017. p.163.

OLIVEIRA, Eurenice de. **Toyotismo no Brasil**: descantamento da fábrica, envolvimento e resistência. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**: de acordo com a reforma trabalhista lei n.13.467/2017. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2018.p.27.

PAULA, Rafael Garcia de. Entrevista concedida a Francielli Bispo Bertagnolli.Campinas,15 jun.2017.

PREVIDÊNCIA. **Acidentalidade por CNPJ**. Disponível em: <Acidentalidade por[http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidentalidade-por-cnpj/ CNPJ](http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidentalidade-por-cnpj/CNPJ)>. Acesso em: 02 nov. 2018.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.p.43.

RAMOS JUNIOR, Armenes. **A formação de um intelectual coletivo**: um estudo sobre o percurso dos militantes na construção da saúde do trabalhador no paraná. 2007. 233 f. Tese (Doutorado) - Curso de Setor da Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. Disponível em: <[http://www.ppge.ufpr.br/teses/D07\\_ramos.pdf](http://www.ppge.ufpr.br/teses/D07_ramos.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2018

REIS, Jair Teixeira dos. **Resumo de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.p.87.

RIBEIRO, Herval Pina. **De que adoecem e morrem os trabalhadores na era dos monopólios 1980-2014**. A violência do trabalho no Brasil. Vol.1.

RIBEIRO, P. H.; LACAZ, C. FRANCISCO. De que adoecem e morrem os trabalhadores. São Paulo: DIESAT: Imesp, 1984.

ROSSI, WALDEMAR; GERAB, J. WILLIAN. **Para entender os sindicatos no Brasil**: uma visão classista. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; LEIRIA, Jerônimo Souto. **Descomplicando o contrato coletivo de trabalho**. Porto Alegre: L&pm, 1993.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO. **História**. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/historia/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO. **História**. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/historia/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

SMCR, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. **Dissídio da Honda: Sindicato concorda com proposta do TRT**.2014. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/2014/02/11/dissidio-da-honda-sindicato-concorda-com-proposta-do-trt/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

SMCR. **Departamentos**: Departamento de Saúde e Segurança do Trabalhador. Disponível em: <<http://www.metalcampinas.org.br/departamentos/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

SOUSA, C. DAVISSON. **Sindicato e demissões**: estratégias e ações dos metalúrgicos de Campinas e região (1990-2002). São Paulo: Outras Expressões, 2014.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista**: proteção e produtividade. Teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2018.p176.

TELES, Gabriela Caramuru et al. Assédio moral organizacional e adoecimentos de trabalho: o caso do HSBC em Curitiba. In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015. p. 51-74.

**TODOS NA CIPA: Cartilha do cipeiro e da cipeira**. Campinas: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 2003.

TST. **Súmula nº 277 do TST**. Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli. Assédio moral organizacional: por um olhar a partir da crítica da economia política. In: ALLAN, Nasser Ahmad et al (Org.). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015. p.39-50.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; PIGNATI, Wanderlei Antonio. Medicina do Trabalho: subciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 11, n. 4, p.1105-1115, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232006000400031>